



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN
DE LA EDUCACIÓN**

La cultura organizacional y satisfacción laboral de los docentes de
una institución educativa, distrito Rímac 2021

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Administración de la Educación

AUTOR:

Auris Nolorbe, Leoncio Andres (ORCID: 0000-0002-9662-7689)

ASESOR:

Dr. Sánchez Díaz, Sebastián (ORCID: 0000-0002-0099-7694)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de la Calidad de Servicio

LIMA — PERÚ

2021

Dedicatoria

A mi madre porque sin su apoyo no sería la persona que soy en la actualidad; muchos de mis logros se los debo a ella.

Gracias madre.

Agradecimiento

Agradezco a Santos y Jersy por su apoyo incondicional siempre. Por su paciencia y sus consejos durante el desarrollo de la tesis. Gracias por su amistad y comprensión, por permitirme afianzar lazos de fraternidad con ustedes.

Índice de contenidos

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de gráficos	vii
Resumen	viii
Abstract	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	6
III. METODOLOGÍA	20
3.1. Tipo y diseño de investigación	21
3.2. Variables y operacionalización	22
3.3. Población, muestra y muestreo	22
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	23
3.5. Procedimientos	26
3.6. Método de análisis de datos	26
3.7. Aspectos éticos	27
IV. RESULTADOS	28
V. DISCUSIÓN	45
VI. CONCLUSIONES	49
VII. RECOMENDACIONES	51
REFERENCIAS	53
ANEXOS	60
Anexo 1: Matriz de consistencia	
Anexo 2: Operacionalización de las variables	
Anexo 3: Instrumentos	
Anexo 4: Validación de los instrumentos	

Índice de tablas

- Tabla N° 1 *Confiabilidad de la variable 1 Cultura Organizacional*
- Tabla N° 2 *Confiabilidad de la variable 2 Satisfacción Laboral*
- Tabla N° 3 *Frecuencia de la variable Cultura Organizacional*
- Tabla N° 4 *Frecuencia de la dimensión Innovación*
- Tabla N° 5 *Frecuencia de la dimensión Eficiencia*
- Tabla N° 6 *Frecuencia de la dimensión Orientación hacia los resultados*
- Tabla N° 7 *Frecuencia de la dimensión Orientación hacia las personas*
- Tabla N° 8 *Frecuencia de la dimensión Orientación hacia el equipo*
- Tabla N° 9 *Frecuencia de la dimensión Estabilidad laboral*
- Tabla N° 10 *Frecuencia de la dimensión Dinamismo*
- Tabla N° 11 *Frecuencia de la variable Satisfacción Laboral*
- Tabla N° 12 *Frecuencia de la dimensión Compatibilidad del puesto*
- Tabla N° 13 *Frecuencia de la dimensión Reto del trabajo*
- Tabla N° 14 *Frecuencia de la dimensión Condiciones del trabajo*
- Tabla N° 15 *Frecuencia de la dimensión Sistema de recompensas*
- Tabla N° 16 *Frecuencia de la dimensión Apoyo de colegas*
- Tabla N° 17 *Tabla cruzada entre Cultura Organizacional y Satisfacción Laboral*
- Tabla N° 18 *Tabla cruzada entre Compatibilidad del puesto y Cultura Organizacional*
- Tabla N° 19 *Tabla cruzada entre Orientación hacia el equipo y Satisfacción laboral*
- Tabla N° 20 *Tabla cruzada entre Condiciones del trabajo y Cultura Organizacional*
- Tabla N° 21 *Tabla cruzada entre Orientación hacia los resultados y Satisfacción Laboral*
- Tabla N° 22 *Correlación entre Cultura organizacional y Satisfacción laboral*
- Tabla N° 23 *Correlación entre Compatibilidad del puesto y la Cultura organizacional*

Tabla N° 24 *Correlación entre Orientación hacia el equipo y la Satisfacción laboral*

Tabla N° 25 *Correlación entre Cultura organizacional y las Condiciones del trabajo*

Tabla N° 26 *Correlación entre Orientación hacia los resultados y Satisfacción laboral*

Resumen

La investigación tuvo como objetivo conocer la relación existente entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral de los docentes de una Institución Educativa, distrito Rímac 2021. A fin de concretar la presente investigación se tuvo como población de estudio un total de 70 docentes de la institución educativa Nacional Rímac de la UGEL 02, 2021, el muestreo fue no probabilístico, donde el tamaño de la muestra fue igual al de la población. Para el cumplimiento del objetivo general y de los objetivos específicos se desarrolló una investigación de enfoque cuantitativo, de tipo básica, de diseño no experimental de corte transversal, de nivel correlacional. La técnica empleada fue el cuestionario y el instrumento un cuestionario validado con 47 preguntas de las cuales 24 preguntas corresponden a la variable cultura organizacional con una confiabilidad de 92.2 % y 23 preguntas para la variable satisfacción laboral con una confiabilidad de 88.1 %. Finalmente se concluyó señalando que existe una relación significativa entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral, obteniéndose una relación directa significativa moderada de 55.2% existiendo evidencias suficientes para aceptar la hipótesis alterna y rechazar la hipótesis nula general.

Palabras clave: Cultura, organizacional, satisfacción, laboral

Abstract

The objective of the research was to know the relationship between the organizational culture and the job satisfaction of the teachers of an Educational Institution, Rímac 2021 district. Educativa Nacional Rímac of UGEL 02, 2021, the sampling was non-probabilistic, where the sample size was equal to that of the population. For the fulfillment of the general objective and the specific objectives, a research with a quantitative approach, of a basic type, of a non-experimental cross-sectional design, of a correlational level was developed. The technique used was the questionnaire and the instrument a validated questionnaire with 47 questions of which 24 questions correspond to the organizational culture variable with a reliability of 92.2% and 23 questions for the job satisfaction variable with a reliability of 88.1%. Finally, it was concluded by noting that there is a significant relationship between organizational culture and job satisfaction, obtaining a moderate direct relationship of 55.2%, with sufficient evidence to accept the alternative hypothesis and reject the general null hypothesis.

Keywords: Culture, organizational, satisfaction, work

I. INTRODUCCIÓN

La UNESCO ha detectado grandes brechas en los resultados educativos en países y regiones con menos ingresos que han aplicado la modalidad de enseñanza remota (Messina y García, 2020); además, se ha evidenciado un alto porcentaje de deserción escolar debido a factores económicos y de conectividad haciendo inestable el proceso de enseñanza-aprendizaje (Pachay y Rodríguez, 2021); asimismo, la educación online en el 2020 forzó a mejorar los procedimientos administrativos y las prácticas pedagógicas en los distintos sistemas educativos a nivel global donde se evidenció las desigualdades sociales, culturales y económicas Bravo, et al. (2020).

A nivel internacional: la pandemia de COVID-19 ha impactado los sistemas educativos de los países de la región obligándolos al cierre de los centros educativos y produciendo repercusiones negativas sobre los aprendizajes, la escolarización, la deserción y la promoción (Álvarez et al., 2020); por su parte, Trucco y Palma (2020), sostienen que el acceso de conexión a Internet y contar con una adecuada conectividad móvil no es suficiente ya que dependerá de la calidad de conexión y el tipo de dispositivo con que cuente cada estudiante. Ante esta situación, los actores que forman parte de la comunidad educativa han tenido el reto de reorganizar sus actividades para dar continuidad al ejercicio educativo y promover la identidad institucional de una manera más incisiva para que los actores de la educación sientan que a pesar de la distancia la cultura organizacional de la institución es adaptable sin perder su esencia.

En este sentido una cultura organizacional bien formada y arraigada a sus empleados hace posible que no se pierda la identidad de la institución, Carpenter et al. (2021) nos dice que en medio de la pandemia, muchas organizaciones han demostrado la capacidad de transformarse casi de la noche a la mañana adoptando nuevos comportamientos y formas de trabajo. Por otro lado Weber, C. (2020) señala en el estudio de Quartz / Qualtrics, que uno de los resultados fue que los trabajadores sienten que el tiempo de las reuniones se ha optimizado, ha mejorado la comunicación entre los trabajadores, los jefes se muestran más

flexibles porque reconocieron que sus empleados tienen una vida con diferentes problemas de tras de ello y con ello se ha desarrollado más la empatía, pero, ¿Esto sucede en todos los sectores laborales?

Por otro lado Bullé, S. (2021) expresa que a consecuencia de la pandemia las escuelas se han tenido que trasladar a los hogares, existe un gran número de profesores que co-cría una familia, muchos de ellos padres en edad avanzada, hijos menores de edad e incluso personas con discapacidad; con base a ello es necesario desarrollar políticas de apoyo a los docentes y profesionales con la familia, permitiendo horarios o recursos más flexibles para las ausencias por motivos médicos o problemas familiares; estos deben estar contemplados como parte de la cultura organizacional de la institución.

En razón a ello, se plantea el siguiente problema general ¿Cuál es la relación que existe entre La Cultura organizacional y la Satisfacción laboral en los docentes en la institución educativa Nacional Rímac de la UGEL 02, 2021? El primer problema específico es: ¿Cómo se relaciona la compatibilidad con el puesto con la cultura organizacional de la IE Nacional Rímac de la UGEL 02, 2021? El segundo problema específico es: ¿Cuál es la relación que existe entre la orientación hacia el equipo y la satisfacción laboral de la IE Nacional Rímac de la UGEL 02, 2021? El tercer problema específico es: ¿Cuál es la relación que se da entre las condiciones de trabajo y la cultura organizacional de la IE Nacional Rímac de la UGEL 02, 2021? El cuarto problema específico es: ¿En qué grado la orientación hacia los resultados se relaciona con la satisfacción laboral de la IE Nacional Rímac de la UGEL 02, 2021?

Esta investigación se justifica desde diferentes áreas como relevancia teórica, práctica y metodológica. En lo teórico es importante porque permite realizar una revisión bibliográfica calificada sobre la cultura organizacional y la satisfacción laboral con el propósito de aportar mayor conocimiento al ya existente producida por diversos investigadores que servirán de base a futuros estudios.

Además, los resultados, conclusiones y recomendaciones van a contribuir a fortalecer las relaciones entre los miembros de la comunidad educativa.

La relevancia práctica se fundamenta en que los datos obtenidos ayudan a proponer acciones de mejora en cuanto a la cultura organizacional haciendo a que los actores educativos se identifiquen con la institución educativa y logren la satisfacción laboral por el bien de la comunidad educativa.

La relevancia metodológica, el presente trabajo tiene justificación metodológica porque se verificó que el instrumento sea válido y fiable para medir las variables de estudio, los mismos que pueden ser aplicados para posteriores investigaciones que usen los mismos constructos. Además, es importante porque permite establecer un diagnóstico situacional de cómo se relacionan las dos variables entre los actores educativos.

En tal sentido, el objetivo general de este trabajo de investigación es Conocer la relación existente entre La Cultura organizacional y La Satisfacción laboral de los docentes en la institución educativa Nacional Rímac de la UGEL 02, 2021.

El primer objetivo específico es Determinar cómo se relaciona la compatibilidad con el puesto y la cultura organizacional de la IE Nacional Rímac de la UGEL 02, 2021. El segundo objetivo específico es Determinar la relación que existe entre la orientación hacia el equipo y la satisfacción laboral de la IE Nacional Rímac de la UGEL 02, 2021. El tercer objetivo específico es Determinar cuál es la relación que se da entre las condiciones de trabajo y la cultura organizacional de la IE Nacional Rímac de la UGEL 02, 2021. El cuarto objetivo específico es Determinar en qué grado la orientación hacia los resultados se relaciona con la satisfacción laboral de la IE Nacional Rímac de la UGEL 02, 2021.

La hipótesis general de la investigación es: Existe una relación significativa entre La Cultura organizacional y la Satisfacción laboral en los docentes en la institución educativa Nacional Rímac de la UGEL 02, 2021. La primera hipótesis específica es: Existe una relación significativa entre la compatibilidad con el puesto y la cultura organizacional de la IE Nacional Rímac de la UGEL 02, 2021. La segunda hipótesis específica es Existe relación significativa entre la orientación hacia el equipo y la satisfacción laboral de la IE Nacional Rímac de la UGEL 02, 2021. La tercera hipótesis específica es: Existe una relación significativa entre las condiciones de trabajo y la cultura organizacional de la IE Nacional Rímac de la UGEL 02, 2021. La cuarta hipótesis específica es: Existe una relación significativa entre la orientación hacia los resultados y la satisfacción laboral de la IE Nacional Rímac de la UGEL 02, 2021.

II. MARCO TEÓRICO

Dentro de la investigación se ha tenido en cuenta los siguientes Antecedentes internacionales.

Davoodalmousavi, S. (2013) realizó una investigación de tipo descriptivo – correlacional, cuyo objetivo principal fue determinar la correlación entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral de los empleados en empresas de biotecnología, donde encontró que existe una correlación positiva y significativa de 59.9% entre la cultura de la organización y la satisfacción laboral de empleados en empresas de productos biotecnológicos.

Por su lado Bastardo, J. (2014), en su investigación de tipo descriptiva, planteo el objetivo de dar a conocer el nivel de satisfacción laboral del personal administrativo; como resultado se aprecia satisfacción respecto al 80 % de las dimensiones de la satisfacción laboral. Con lo que concluyó que los jefes están satisfechos con la compatibilidad que existe entre la personalidad y las características del puesto laboral, el apoyo de los colegas y el sistema de compensación y beneficios.

Así mismo, Sreekumaran, et al. (2019) realizó una investigación donde tuvo como objetivo principal conocer la relación existente entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral de los empleados de IT de la India y el Reino Unido; el estudio fue de tipo transversal – cuantitativo con un enfoque deductivo; donde obtuvieron como resultados que existe una relación significativa del 53.2 % entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral en India y una relación significativa de 47.6 % entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral en el Reino Unido. Con lo cual concluyeron que la cultura organizacional tiene un impacto significativo moderado en la satisfacción laboral de los trabajadores de IT de la India, mientras que la cultura organizacional tiene un impacto significativo leve en la satisfacción laboral de los trabajadores de IT del Reino Unido.

Araya y Medina (2019) en su investigación publicada en la revista médica de Risaralda – Chile, tuvieron como objetivo principal ver la relación que hay entre la satisfacción laboral y el clima organizacional percibido por funcionarios de atención primaria de salud de una comuna en Chile; realizaron un estudio de tipo analítico, correlacional de corte transversal; en la cual encontraron una relación estadísticamente significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de un 63.6 %. Concluyendo que cuando los gerentes desarrollan la cultura organizacional adecuada, pueden mejorar la satisfacción laboral.

Por otro lado, García et al. (2020), realizó una investigación donde su objetivo fue determinar la relación entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral de los servidores públicos de una institución educativa. El proceso de investigación corresponde a la investigación correlacional y descriptiva no experimental y transeccional, los resultados determinaron que las variables estudiadas cultura organizacional y satisfacción laboral indican que hay una relación positiva muy alta de 89.9 % siendo esta estadísticamente significativa entre las variables, Concluyeron que cuando los gerentes desarrollan la cultura organizacional adecuada, pueden mejorar la satisfacción laboral.

Así mismo, se han considerado los siguientes antecedentes nacionales:

Meza et al. (2015), planteó como objetivo verificar las diferencias de la percepción de la cultura organizacional entre las áreas de los colegios particulares de la ciudad de Huancayo. Realizó una investigación no experimental, transversal y descriptiva. Los resultados señalan que la visión de la cultura organizacional actual en el nivel primaria representa el 79 %; en el nivel secundaria, 72 % y en el área administrativa 66 %. Se concluyó que la percepción de la cultura organizacional en el nivel primaria, secundaria y administrativa es diferente.

A su vez, Lino, L. (2017) en su tesis planteó su segundo objetivo específico Determinar el nivel de relación entre los valores y creencias expuestas y la

satisfacción laboral del Personal Administrativo del Hospital Regional Huacho - 2015; su investigación fue hipotético deductivo, estudio descriptivo correlacional con un diseño no experimental transeccional o transversal. Obtuvo como resultado que existe una relación directa del 47 %. En sus valores y creencias expresados, y en la satisfacción del trabajo del personal directivo del Hospital Regional de Huacho 2015, enfatizó que el clima favorable también se debe a la cultura favorable.

De la Cruz, A. (2018) realizó una investigación con el tipo de diseño descriptivo correlacional. Donde su segundo objetivo específico fue descubrir la relación que existe entre la comunicación y equidad y la satisfacción laboral. El estudio arrojó como resultado que sí hay una relación significativa del 49.3 % entre el nivel de comunicación y equidad y la satisfacción laboral en docentes de las instituciones educativas. Esto nos sirve de referencia para brindar mayor atención al trabajo orientado hacia el equipo.

Del mismo modo, Villafuerte, M. (2016) realizó una investigación de tipo básica, no experimental descriptiva; cuyo objetivo fue determinar la relación que existe entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral; los resultados expresaron que existe una correlación positiva moderada de 53.6 % entre la Cultura organizacional y satisfacción laboral en la RED 22 – UGEL 04 – Comas. Esto lo que sugiere que a mayor cultura organizacional, también, la satisfacción laboral será mayor. Así mismo, se encontró que existe una relación significativa de 85.1% entre la dimensión misión de la variable cultura organizacional y la variable satisfacción laboral en la Red 22 de la UGEL 04, Comas.

Por otro lado Tinoco et al (2014) tuvo como objetivo determinar la relación entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral en la facultad de ingeniería industrial; aplicó un diseño descriptivo-correlacional, donde resultados demostraron que hay una relación débil y positiva de 54.5%, entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral en docentes de la facultad de Ingeniería

Industrial. Esto asegura un mayor nivel de satisfacción laboral a medida que mejora ciertos aspectos de su cultura organizacional.

Así mismo, Rojas y Távara (2017) en su tesis para optar el grado de maestro en educación; tuvo como objetivo de investigación fue Establecer la relación entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral en los trabajadores de la Universidad Marcelino Champagnat. Para ello realizaron una investigación cuantitativa de tipo no experimental transversal. Encontraron una correlación significativa y directa de un 67.2 % entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral, lo cual sugiere que los trabajadores se sienten identificados con la institución.

Por otro lado, Rojas y Távara (2017) planteó su tercer objetivo específico: determinar la relación entre la dimensión identidad institucional y las dimensiones de satisfacción laboral en los trabajadores de la universidad Marcelino Champagnat. Obtuvieron como resultados, se halló una correlación de 50.7 % para ambiente de trabajo, 46.6 % para tipo de relaciones interpersonales, 51.4 % para valoración del trabajo desarrollado, 29.5 % para bienestar laboral y 34.6 % para condiciones laborales; estos resultados muestran que existe una relación significativa entre el aspecto de la identidad institucional y el aspecto de la satisfacción laboral de los empleados de la Universidad Marcelino Champagnat.

Esaine Suárez (2016) en su tesis relación entre cultura organizacional y satisfacción laboral; realizó una investigación Descriptivo-Correlacional, no-experimental de corte transversal. Donde obtuvo como resultados que existe una correlación positiva directa entre Cultura Organizacional y Satisfacción Laboral de 67.2 % por lo cual se concluye que cuando se tiene una buena cultura organizacional el nivel de satisfacción laboral también será bueno. A su vez, los resultados expresan que existe una relación significativa entre niveles de comunicación con relaciones interpersonales de un 71.1 % y de 36 % entre los

niveles de comunicación y bienestar laboral de acuerdo a ello se puede visualizar una relación positiva directa.

Fundamentación teórica

La variable cultura organizacional tiene que ver con el proceso de socialización que se da dentro de una empresa, a través de una objetivación social. No existe organización sin una cultura inherente. Con base a ello Sheen (2017), nos dice que la cultura organizacional es el modo de pensar, ser y actuar de una organización. Esto nos deja ver las interacciones visibles entre los componentes educativos que forman lo que sería la personalidad de la institución; la cultura gira en torno a los problemas que enfrentan los grupos durante la adaptación externa y la integración interna en su proceso de desarrollo. Uno de sus deberes es atenderlos para asegurar la idoneidad de la organización y su supervivencia. Como resultado, la cultura organizacional puede guiar y motivar el comportamiento de los empleados y, a su vez, evitar que una organización logre sus objetivos.

Por otro lado Watkins, M. (2013) dice que la cultura organizacional son patrones de comportamientos consistentes y observables en las organizaciones, guiados por incentivos a los que están sujetos los miembros de una organización. A su vez, se puede ver a la cultura como un sistema de control, debido a que se premia lo correcto y se sanciona lo incorrecto. En este sentido Hamill, L. (2021) nos dice que si la cultura no se alinea con la estrategia y la respalda, ésta fallará, es decir, que todos los aspectos concernientes a la institución deben ir de acorde con la cultura: cada política, procedimiento, sistema, beneficio, incluso la configuración de las oficinas, todo debe ser intencional y coherente con la cultura.

Asimismo, Cújar, A. et al. (2013), Dice que se conoce de manera universal a la cultura organizacional como el conjunto de significados compartidos y creencias en poder de una colectividad; es importante medir el comportamiento de

las personas, debido a que su proceder se refleja en su trabajo y este es percibido por los nuevos individuos, así se va formando la cultura en la organización y va creando su historia. La calidad es un valor principal en la cultura organizacional de la empresa. Y su fin es el mejoramiento continuo. De hecho para Abad et al. (2016), la búsqueda e interpretación se centra en los símbolos que son la esencia de los diversos procesos de comunicación y comprensión del comportamiento del trabajador. Además, Basabe & Basabe (2013), La cultura organizativa puede facilitar o bien dificultar, el acoplamiento de la institución al entorno, representa las normas informales, no escritas, que guían el comportamiento de los miembros de una organización dado que cuando se plantea realizar cualquier acción que se puede considerar como estratégica.

Así mismo, Constanza et al. (2015) La cultura puede actuar como un mecanismo de adaptación que dura décadas. Los líderes deben centrarse en crear normas y valores culturales adaptables para aumentar sus posibilidades de supervivencia. Del mismo modo Barnard, et al. (2016) La cultura de una empresa puede actuar como un mecanismo de adaptación a décadas de influencia. Los administrativos deben concentrarse en crear normas y valores culturales adaptables para aumentar sus posibilidades de supervivencia. La cultura organizacional moldea e influye en el comportamiento y el accionar individual. También se refleja en las metas, objetivos, estilos de liderazgo, sistemas de incentivos y sanciones, procesos de trabajo y tecnologías que su organización emplea y utiliza.

Para Katzenbach et al. (2016) La cultura es un modelo que determina cómo se hacen las cosas. Consiste en hábitos instintivos y repetitivos y reacciones emocionales que no se pueden copiar o atribuir fácilmente. Están constantemente innovando y evolucionando lentamente a medida que las personas sienten, piensan y creen en la forma en que hacen negocios, se moldean y se transfieren a nuevas asociaciones. Así mismo, Sharkey, M. (2021) La cultura organizacional es la identidad de la empresa y ocupa un lugar muy importante en la satisfacción

general de sus empleados. Existen cuatro clases de culturas: cultura clan, cultura adhocracia, cultura de mercado y cultura de jerarquía. Nos dice que cada institución debe identificar su tipo de cultura, evaluarla y trabajar con la que más se ajuste a sus necesidades.

McDonald, P. (2020) nos dice que una cultura bien definida, inclusiva y positiva es la que forma lazos entre sus empleados. Más aun hoy en día que se está trabajando con mayor énfasis el tema de la inclusión. La cultura organizacional debe promover la no discriminación. Por otro lado, Robbins et al. (2013) nos dice que las funciones de la cultura organizacional son: establecer las diferencias entre una institución y las demás, transmitir una identidad a los miembros que la conforman, promover el compromiso colectivo e incrementar la estabilidad laboral. Se entiende que una organización es más eficaz si las características de sus empleados son similares a las de la organización. Además, el proceso de socialización después de la contratación de un empleado es muy importante, esto se debe a que los empleados pueden reemplazar los valores individuales con valores organizacionales a través de la influencia del grupo.

Juneja, P. (2015) señala que dentro de los factores que afectan a la cultura organizacional están el sexo del empleado, la edad, la naturaleza del puesto de trabajo, el ambiente de trabajo, la dirección y su estilo de liderazgo; esto es debido a que un individuo cuando ingresa a trabajar a una organización, adopta las nuevas características y trata de adaptarse al entorno haciendo suya la cultura de la empresa. Si en este proceso, los factores antes mencionados no logran acoplarse con el nuevo integrante, lo más probable es que se desarrolle la insatisfacción laboral.

Robbins et al (2013) También define las dimensiones de la cultura organizacional, las cuales son: 1. Innovación y aceptación de riesgos, en esta dimensión señala que los trabajadores deben ser innovadores y se animen a correr riesgos. 2. Atención a los detalles, aquí se espera que los individuos

desarrollen y demuestren precisión, análisis y atención a los detalles para mantener la calidad en el servicio. 3. Orientación a los resultados, se pone mayor énfasis en el logro de los resultados, dejando de lado el proceso. 4. Orientación a las personas, en este punto los empleadores toman en cuenta el impacto de los resultados en las demás personas. 5. Orientación a los equipos, esta dimensión nos dice que el trabajo en equipo es fundamental para alcanzar los objetivos. 6. Dinamismo, esto tiene que ver con la fluidez durante el servicio. 7. Estabilidad, es muy importante porque la cultura organizacional que transmite la empresa debe ser estable y esto se refleja en la calidad de su servicio.

Por otro lado Hofstede, G. (2014) define 6 dimensiones: 1. Orientado a los medios: Muestra que la forma en que se realiza el trabajo es más importante. La atención se centra en cómo trabajan las personas, el proceso y la atención se centra en la cobertura. 2. Impulsado internamente frente: Los empleados se ven a sí mismos como profesionales. Saben qué es lo mejor para sus clientes y sienten que están tomando medidas al respecto. 3. Disciplina de trabajo tolerante: Esto se refiere a la cantidad de estructura y control dentro de una organización. Una cultura tolerante con un enfoque de trabajo informal, relajado e impredecible. Esto facilita un alto grado de innovación. 4. Local: En la cultura organizacional local, se equipara a los empleados con los miembros de la empresa. Este tipo de entorno ejerce una presión social sobre el comportamiento humano y pone en riesgo un bajo nivel de diversidad. 5. Sistema abierto: Los nuevos participantes son bienvenidos y el trabajo se basa en la inclusión y aceptación de nuevas ideas. 6. Orientación al equipo: En este sentido, los gerentes son responsables del bienestar, la salud y la satisfacción de sus empleados.

Según Katzenbach et al. (2016) la cultura organizacional presenta tres dimensiones que la pueden afectar: Recordatorios simbólicos (los artefactos son completamente visibles), acciones importantes (las acciones repetidas conducen a otras acciones) y espirituales (actitudes y creencias ampliamente compartidas, pero intangibles). De estos, el comportamiento es el factor más poderoso para un

cambio real. Lo que la gente hace en realidad es más importante que lo que dice o cree. Por tanto, la cultura de la organización debe actuar para cambiar los comportamientos más importantes. De esta manera, con el tiempo, podrá cambiar sus hábitos y modificar hábitos para producir mejores resultados.

Correspondiente a la segunda variable Satisfacción laboral, Robbins (2013) nos dice que el término satisfacción laboral se refiere a las actitudes de las personas hacia el trabajo. Estas actitudes se basan en las creencias y valores que los trabajadores desarrollan al reconocer la cultura organizacional de su organización. En este sentido, la satisfacción laboral es un estado emocional positivo o negativo de cómo un sujeto percibe la experiencia laboral en su organización. De esta forma se acuñó el término compromiso laboral. Así mismo, Bourne, J. (2020) La satisfacción laboral se define como una combinación de situaciones psicológicas, fisiológicas y ambientales, y una persona es libre de expresar si está satisfecha con su trabajo.

Así mismo, Ñaña (2017) nos dice que hablar de satisfacción laboral es hablar del proceder de los empleados, que son el resultado de la evaluación de las características del empleo. La satisfacción que el trabajador pueda encontrar en su centro de trabajo resulta ser un factor importante para el desenvolvimiento del mismo y el cumplimiento de sus labores alcanzando de esta forma los objetivos planteados por la empresa, ya que el trabajador, al sentirse satisfecho, se identifica con la institución y lucha por sacarla adelante con un servicio de calidad.

Para BasuMallick, C. (2020) la satisfacción laboral se define como una respuesta emocional que el trabajador experimenta al hacer sus labores y también cuando se encuentra en el trabajo. Diversas investigaciones tratan de medir este sentimiento, y las encuestas de satisfacción laboral se están convirtiendo en un elemento básico en la mayoría de los lugares de trabajo para poder tomar decisiones. Además se debe tener en cuenta que esta satisfacción varía en cada persona dentro del mismo centro laboral. Por su parte Bathena, Z. (2018) nos dice

que la satisfacción de los empleados es uno de los principales objetivos de la empresa., ya que un empleado satisfecho no buscara otras opciones laborales, además se convierte en un embajador de la marca, tanto interna como externamente. Los empleados felices son leales, hacen un esfuerzo adicional para alcanzar las metas y se identifican con institución, trabajando para el logro de objetivos.

Según Uribe (2015) La satisfacción laboral se define en dos tipos: satisfacción laboral intrínseca que se define por la satisfacción que se origina por la tarea en sí, como por ejemplo la variedad, dificultad, posibilidad de crecimiento laboral, autonomía. y la satisfacción laboral extrínseca que se origina en las fuentes externas, estas están desarrolladas con el ambiente en el que se desarrolla el trabajo, entre estas tenemos la relación con los jefes, con los compañeros, la cantidad de horas de trabajo, la seguridad y la salud, el salario, el reconocimiento.

Un concepto relacionado a la satisfacción laboral según Ñaña (2017), es el involucramiento en el trabajo que es cómo el individuo se identifica psicológicamente con su centro laboral y más aún con el cargo que ocupa en la empresa, teniendo en cuenta que su labor es una parte fundamental de todo el sistema. Ante ello Gutiérrez, M. (2013), nos dice que la participación en el trabajo mide el grado de identificación que tiene el empleado con su institución; el grado de satisfacción laboral de una persona varía con respecto a otra aunque ambas se encuentren en semejantes condiciones laborales, porque estamos hablando de un asunto muy subjetivo. A su vez, Robbins & Judge (2013), también nos habla sobre el compromiso del empleado, el cual lo define como el grado de satisfacción e involucramiento hacia el trabajo que realiza dentro de la institución.

La personalidad forma parte importante del accionar del individuo, así como también del modo en que este percibe su entorno. En tal sentido Ñaña (2017), dice que las empresas deben realizar un análisis de forma individual de cada

colaborador, iniciando en el proceso de selección; las instituciones buscan en los candidatos ciertas características que cubran las necesidades del puesto laboral. Por ello aplican diversas pruebas donde se miden ciertos indicadores de la personalidad. Por su parte Dawn, K. (2016) dice que las características del puesto del trabajo y las de la organización junto a las que trae consigo el empleado van a determinar la satisfacción laboral del sujeto.

Para Robbins & Judge (2013), La personalidad es un conjunto de rasgos que hacen que un individuo sea único y tiene elementos tanto psicológicos como físicos que determinan los parámetros únicos del entorno. Es importante comprender que la personalidad es la forma en que un individuo reacciona a una situación particular o interactúa con los demás. Además, las pruebas de personalidad se han vuelto sumamente útiles para determinar a quiénes contratar, es una de las razones más importantes por la que los administrativos necesitan saber la forma en que se puede medir la personalidad.

Además de la personalidad, Ñaña (2017), resalta la importancia de los valores, nos dice que la integridad y la responsabilidad son los elementos que constituyen los valores, y definen tanto a las personas como a las organizaciones. Asimismo, los valores tienen características tanto de contenido como de intensidad y tienden a ser permanentes y estables. La característica de contenido establece su existencia como importante la característica de intensidad específica que tan importante es.

Robbins et al (2013), nos habla sobre las dimensiones de la satisfacción laboral, indicando que son las siguientes: 1. Compatibilidad con el puesto de trabajo, se presume que cuando las personas poseen características y habilidades que cubren las demandas del puesto de trabajo, estas se sentirán satisfechos a la hora de ejecutarlo. 2. Reto del trabajo, las características del puesto de trabajo, representa el uso y desarrollo de diferentes habilidades que el empleado debe poner en práctica para desarrollar su labor. 3. Condiciones de trabajo, tanto el

ambiente laboral como el ambiente psicológico deben estar en armonía para que los trabajadores se sientan cómodos a la hora de desempeñar sus funciones laborales. 4. Apoyo de colegas, esta dimensión nos habla sobre la calidad de la interacción interpersonal tanto con los colegas de trabajo como con los administrativos. 5. Sistema de recompensas, el personal se sentirá cómodo en su puesto laboral al sentir que tanto el sueldo, las oportunidades de ascenso y los beneficios son equitativos.

Schneider, M. (2017) en su artículo nos señala siete razones de insatisfacción de los empleados: Políticas de la empresa: estipulaciones sobre el tiempo de vacaciones, la conducta de los empleados y las horas extra. Salario: base competitiva, bonificaciones e incentivos por desempeño. Seguridad laboral: probabilidad de que uno mantenga su trabajo. Estado: autoestima, relevancia y sentido de pertenencia. Condiciones de trabajo: un entorno seguro y justo. Relaciones interpersonales: interrelación con el personal administrativo y docente. Beneficios: seguro, línea de carrera. Además, Surbhi S. (2017) nos dice que dentro de las causas de la insatisfacción laboral se encuentran: la experiencia del empleado con respecto al ambiente o entorno laboral; el aprendizaje social o comunicación con sus pares; las predisposiciones genéticas son muy importantes dentro del ámbito laboral.

Por otro lado Bhasin H. (2020) menciona los factores claves para la satisfacción laboral, dentro de los cuales podemos destacar: compromiso de los empleados, es fundamental que utilicen sus habilidades para el desarrollo de los objetivos de la institución; el respeto, un trato respetuoso es uno de los factores más importantes de la satisfacción laboral; la confianza es importante porque cuando el trabajador confía en que su organización hace todo lo posible por él, automáticamente conduce a un mejor entorno de trabajo y una mayor satisfacción laboral; el entorno laboral debe estar libre de discriminación, abuso , es decir, debe ser un ambiente positivo; el salario es un factor de motivación que conduce a

la satisfacción laboral, los trabajadores quieren que se les pague bien por sus esfuerzos y pueden buscar en otra oferta si no están satisfechos.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

Se aplicó el tipo de investigación básica; según Nieto (2018), dentro de este tipo de investigación encontramos a la exploratoria, descriptiva, explicativa y predictiva e investigación filosófica. Como resultado de esta investigación tenemos una serie de posibles respuestas a grandes preguntas que forman parte del sentido común, el estilo de vida y el bienestar social. Además, Jovancic, N. (2020) nos dice que en una investigación se debe hacer todo lo necesario para que los resultados sean lo más auténticos posibles, estos deben ser aplicables a toda la población y no solo a una muestra limitada. Para asegurarse de que ese sea el caso, asegúrese de obtener el muestreo correcto y tenga en cuenta el margen de error potencial solo para estar seguro.

Diseño de investigación.- El diseño que se utilizó es no experimental: transversal descriptivo (correlacional causal). Según Tacillo et al. (2016), el diseño de investigación es un conjunto de pautas formales, organizadas y sistematizadas con la intención de estudiar las variables y sus relaciones. Por su parte, Jovancic, N. (2020) menciona que el diseño descriptivo es un diseño basado en la teoría, se basa principalmente en describir el tema y se aplica a estudios de casos, observaciones naturalistas, encuestas. Recopila, analiza y muestra los datos, lo cual permite tener un panorama claro del objetivo de investigación.

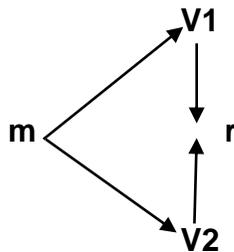


Figura 1: Esquema del tipo de diseño de investigación correlacional

Dónde:

m : Muestra de estudio

V1 : Cultura organizacional

V2 : Satisfacción laboral

r : Coeficiente de correlación existente entre las dos variables

3.2 Variables y operacionalización

Las variables que se utilizaron en esta investigación son: Cultura organizacional que es una variable cualitativa, pero por la utilización que tiene vamos a trabajarla como Cuantitativa (Independiente). Satisfacción laboral que es una variable cualitativa, pero por la utilización que tiene vamos a trabajarla como Cuantitativa (dependiente).

Definición conceptual:

Cultura organizacional: Según Sheen (2017), la cultura organizacional es el modo de ser, su identidad, personalidad de una empresa.

Satisfacción laboral: Según Ñaña (2017) dice la satisfacción laboral es hablar de las actitudes de los empleados, que son el resultado de la evaluación de las características del empleo.

Definición operacional: Según Robbins et al (2013), la variable cultura organizacional posee 7 dimensiones, 11 indicadores y 24 preguntas en la encuesta. Según Robbins et al (2013), la variable satisfacción laboral posee 5 dimensiones, con 12 indicadores y 24 preguntas en la encuesta.

3.3 Población, muestra y muestreo

Jansen, D. et al. (2020) nos dice que un muestreo no probabilístico se utiliza una muestra por conveniencia. Población: la población es de 70 docentes se trata de un estudio censal porque estamos trabajando con toda la población, dado que la población es pequeña.

Criterios de inclusión: se tomó en cuenta a todo el personal tanto nombrado como contratado, así como también a todos aquellos docentes que deseen aplicar la encuesta.

Criterios de exclusión: se excluyeron a todos los participantes que no quisieron aplicar la encuesta.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Según Sajjad, M. (2016) la recolección de datos es el proceso de recopilación y medición de información de acuerdo a las variables estudiadas sistemáticamente. Existen diversos instrumentos de recopilación; entre ellos tenemos a las encuestas, entrevistas, observación, cuestionarios, estudios de casos. Un cuestionario es un medio de una serie de preguntas y otros indicadores diseñados para recopilar información para el análisis estadístico. Las encuestas y cuestionarios pueden realizarse en físico o a través de la web.

En la presente investigación se utilizó para la recolección de datos el método del cuestionario, y se aplicó vía web.

Ficha técnica del cuestionario para medir la variable 1 cultura organizacional.

Nombre: instrumento cuestionario para medir para medir la variable 1 Cultura Organizacional.

Autor : Leoncio Andrés Auris Nolorbe

Año : 2021

Objetivo : Conocer la relación existente entre La Cultura organizacional y La Satisfacción laboral de los docentes en la institución educativa Nacional Rímac de la UGEL 02, 2021.

Lugar de aplicación : Institución educativa Nacional Rímac de la UGEL 02

Aplicación : El instrumento se aplicó durante la primera semana de junio del presente año en la institución educativa Nacional Rímac de la UGEL 02, 2021 a un total de 70 personas.

Administración : individual.

Descripción del instrumento:

Cuestionario individual de 24 preguntas que corresponde a 7 dimensiones y 11 indicadores de la variable 1 cultura organizacional. La escala de medición es tipo Likert, 1. Nunca, 2. A veces, 3. Casi siempre y 4. Siempre.

Validez y Confiabilidad: según Middleton, F. (2020) La confiabilidad se refiere a la fiabilidad y consistencia de lo que un instrumento mide. Una confianza alta indica que la medición es válida. Una medición se considera confiable si se pueden obtener resultados idénticos de manera consistente utilizando el mismo método en circunstancias idénticas. La validez se refiere a la precisión medida por el dispositivo. Cuando la investigación tiene valor alto, produce resultados que corresponden a las características, propiedades y fluctuaciones reales del mundo físico o social. Se realizó utilizando la prueba de Alfa de Cronbach, cuyos valores son: 0.2 al 0.4 efímera confiabilidad, de 0.41 al 0.6 poca confiabilidad, 0.61 al 0.8 existe confiabilidad y 0.81 al 1 alta confiabilidad.

Tabla N° 1

Confiabilidad de la variable 1 Cultura Organizacional

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
.922	24

Interpretación

En la tabla N° 1 la prueba de Alfa de Cronbach nos dió un resultado de 0.922 lo cual indica que el instrumento para medir la cultura organizacional es altamente confiable.

Ficha técnica del cuestionario para medir la variable 2 satisfacción laboral.

Nombre: instrumento cuestionario para medir la variable 2 satisfacción laboral.

Autor : Leoncio Andrés Auris Nolorbe

Año : 2021

Objetivo : Conocer la relación existente entre La Cultura organizacional y La Satisfacción laboral de los docentes en la institución educativa Nacional Rímac de la UGEL 02, 2021.

Lugar de aplicación : Institución educativa Nacional Rímac de la UGEL 02

Aplicación : El instrumento se aplicó durante la primera semana de junio del presente año en la institución educativa Nacional Rímac de la UGEL 02, 2021 a un total de 70 personas.

Administración : individual.

Descripción del instrumento:

Cuestionario individual de 23 preguntas que corresponde a 5 dimensiones y 12 indicadores de la variable 2 satisfacción laboral. La escala de medición es tipo Likert, 1. Nunca, 2. A veces, 3. Casi siempre y 4. Siempre.

Validez y Confiabilidad: se realizó utilizando la prueba de Alpha de Cronbach, cuyos valores son: 0.2 al 0.4 efímera confiabilidad, de 0.41 al 0.6 poca confiabilidad, 0.61 al 0.8 existe confiabilidad y 0.81 al 1 alta confiabilidad.

Tabla N° 2

Confiabilidad de la variable 2 Satisfacción Laboral

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
.881	23

Interpretación

En la tabla N° 2 la prueba de Alfa de Cronbach nos dió un resultado de 0.881 lo cual indica que el instrumento para medir la satisfacción laboral es altamente confiable.

3.5 Procedimientos

Se solicitó la autorización al director de la institución educativa, a través de una carta de presentación, Carta N° P 145 - 2021 EPG – UCV LE, la cual fue emitida por el director de la escuela de postgrado de la UCV.

Una vez que el director dio el visto bueno, se aplicó el instrumento compartiendo una carpeta en google drive con el personal administrativo y docente de la institución educativa, obteniendo 70 respuestas, las cuales fueron tabuladas en Excel.

3.6 Método de análisis de datos

Según Calzon, B. (2021) el análisis de datos ayuda a tomar decisiones basadas en hechos y no en una simple intuición.

Luego de haber aplicado el instrumento y de haber tabulado los resultados en Excel; los datos se procesaron en el programa SPSS V28.

Análisis descriptivo: los datos obtenidos se analizaron en base a porcentajes que se presentan a través de tablas y gráficos según las variables y sus respectivas dimensiones.

Análisis Inferencial: en los datos obtenidos de la prueba de hipótesis se utilizó el coeficiente de correlación de Spearman, debido a que el objetivo fue encontrar la correlación entre las dos variables a un nivel de confianza del 95 % y significancia del 5 %.

3.7 Aspectos éticos

Esta investigación cumplió con todos los protocolos dispuestos por la escuela de post grado de la Universidad César Vallejo. Se respetó los principios básicos de la investigación, las cuales son:

Beneficencia: donde considera la necesidad de evaluar las ventajas y desventajas, así como los riesgos y beneficios de la investigación; protegiendo el bienestar físico, psicológico y social de las personas encuestadas.

No maleficencia: este principio nos dice que hay que abstenerse de realizar acciones que puedan causar daño o perjuicio a las personas encuestadas.

IV. RESULTADOS

4.1. Análisis descriptivo de los resultados

Tabla N° 3

Frecuencia de la variable Cultura Organizacional

		Cultura Organizacional			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	MALA	1	1.4	1.4	1.4
	REGULAR	8	11.4	11.4	12.9
	BUENA	61	87.1	87.1	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

Interpretación

De la tabla 3 se observa que: 1.43 % de encuestados manifiesta que la cultura organizacional está en un nivel indeficiente, 11.43 % expresó que está en nivel regular y el 87.14 % manifestaron que la cultura organizacional es buena.

Tabla N° 4

Frecuencia de la dimensión Innovación

		Innovación			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	MALA	1	1.4	1.4	1.4
	REGULAR	7	10.0	10.0	11.4
	BUENA	62	88.6	88.6	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

Interpretación

De la tabla 4 podemos observar que el 1.43 % de personas encuestadas considera que la innovación es mala, el 10 % expresó que se encuentra en un nivel regular y el 88.57 % manifestaron que es buena.

Tabla N°5

Frecuencia de la dimensión Eficiencia

		Eficiencia			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	MALA	1	1.4	1.4	1.4
	REGULAR	9	12.9	12.9	14.3
	BUENA	60	85.7	85.7	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

Interpretación

De la tabla 5 podemos observar que el 1.43 % de personas encuestadas considera que el nivel de eficiencia es mala, el 12.86 % expresó que se encuentra en un nivel regular y el 85.71 % manifestaron que es buena.

Tabla N° 6

Frecuencia de la dimensión Orientación hacia los resultados

		Orientación hacia los resultados.			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	REGULAR	18	25.7	25.7	25.7
	BUENA	52	74.3	74.3	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

Interpretación

De la tabla 6 podemos observar que el 25.71 % de personas encuestadas considera la orientación hacia los resultados se encuentra en un nivel regular y el 74.29 % manifestaron que es buena.

Tabla N° 7

Frecuencia de la dimensión Orientación hacia las personas

Orientación hacia las personas					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	REGULAR		4	5.7	5.7
	BUENA		66	94.3	100.0
	Total		70	100.0	

Interpretación

De la tabla 7 podemos observar que el 5.71 % de personas encuestadas considera que la orientación hacia las personas se encuentra en un nivel regular y el 94.29 % manifestaron que es buena.

Tabla N° 8

Frecuencia de la dimensión Orientación hacia el equipo

Orientación hacia el equipo					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	MALA		1	1.4	1.4
	REGULAR		8	11.4	12.9
	BUENA		61	87.1	100.0
	Total		70	100.0	

Interpretación

De la tabla 8 podemos observar que el 1.43 % de personas encuestadas considera que la orientación hacia el equipo presenta un nivel malo, el 11.43 % expresó que se encuentra en un nivel regular y el 87.14 % manifestaron que es buena.

Tabla N° 9

Frecuencia de la dimensión Estabilidad laboral

Estabilidad Laboral					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	REGULAR	9	12.9	12.9	12.9
	BUENA	61	87.1	87.1	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

Interpretación

De la tabla 9 podemos observar que el 12.86 % de personas encuestadas considera que la estabilidad laboral se encuentra en un nivel regular y el 87.14 % manifestaron que es buena.

Tabla N° 10

Frecuencia de la dimensión Dinamismo

Dinamismo					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	MALA	3	4.3	4.3	4.3
	REGULAR	2	2.9	2.9	7.1
	BUENA	65	92.9	92.9	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

Interpretación

De la tabla 10 podemos observar que el 4.29% de personas encuestadas considera que la orientación hacia el equipo presenta un nivel malo, el 2.86 % expresó que se encuentra en un nivel regular y el 92.86 % manifestaron que es buena.

Tabla N° 11

Frecuencia de la variable Satisfacción Laboral

Satisfacción Laboral					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	MALA	1	1.4	1.4	1.4
	REGULAR	23	32.9	32.9	34.3
	BUENA	46	65.7	65.7	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

Interpretación

De la tabla 11 podemos observar que el 1.43 % de personas encuestadas considera que la satisfacción laboral presenta un nivel malo, el 32.86 % expresó que se encuentra en un nivel regular y el 65.71 % manifestaron que es buena.

Tabla N°12

Frecuencia de la dimensión Compatibilidad del puesto

Compatibilidad del puesto					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	REGULAR	11	15.7	15.7	15.7
	BUENA	59	84.3	84.3	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

Interpretación

De la tabla 12 podemos observar que el 15.71 % de personas encuestadas considera que la compatibilidad del puesto se encuentra en un nivel regular y el 87.29 % manifestaron que es buena.

Tabla N° 13

Frecuencia de la dimensión Reto del trabajo

Reto del trabajo					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	MALA	1	1.4	1.4	1.4
	REGULAR	8	11.4	11.4	12.9
	BUENA	61	87.1	87.1	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

Interpretación

De la tabla 13 podemos observar que el 1.43 % de personas encuestadas considera que el reto del trabajo presenta un nivel malo, el 11.43 % expresó que se encuentra en un nivel regular y el 87.14 % manifestaron que es buena.

Tabla N°14

Frecuencia de la dimensión Condiciones del trabajo

Condiciones del trabajo.					
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	REGULAR	12	17.1	17.1	17.1
	BUENA	58	82.9	82.9	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

Interpretación

De la tabla 14 podemos observar que el 17.14 % de personas encuestadas considera que las condiciones del trabajo se encuentra en un nivel regular y el 82.86 % manifestaron que es buena.

Tabla N°15

Frecuencia de la dimensión Sistema de recompensas

		Sistema de recompensas			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	MALA	3	4.3	4.3	4.3
	REGULAR	18	25.7	25.7	30.0
	BUENA	49	70.0	70.0	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

Interpretación

De la tabla 15 podemos observar que el 4.29 % de personas encuestadas considera que el sistema de recompensas presenta un nivel malo, el 25.71 % expresó que se encuentra en un nivel regular y el 70 % manifestaron que es buena.

Tabla N° 16

Frecuencia de la dimensión Apoyo de colegas

		Apoyo de colegas.			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	REGULAR	44	62.9	62.9	62.9
	BUENA	26	37.1	37.1	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

Interpretación

De la tabla 16 podemos observar que el 62.86 % de personas encuestadas considera que apoyo de colegas se encuentra en un nivel regular y el 37.14 % manifestaron que es buena.

4.2 Gráficos y tablas cruzadas

Tabla N° 17

Tabla cruzada entre Cultura Organizacional y Satisfacción Laboral

			Satisfacción Laboral			
			MALA	REGUL AR	BUEN A	Total
Cultura Organizacional	MALA	Recuento	1	0	0	1
		% del total	1.4%	0.0%	0.0%	1.4%
	REGULAR	Recuento	0	8	0	8
		% del total	0.0%	11.4%	0.0%	11.4%
	BUENA	Recuento	0	15	46	61
		% del total	0.0%	21.4%	65.7%	87.1%
Total	Recuento	1	23	46	70	
	% del total	1.4%	32.9%	65.7%	100.0%	

Interpretación

El 1.4 % (1) de encuestados manifestó que tanto la Cultura organizacional como la Satisfacción laboral presentan un nivel insuficiente.

El 11.4 % (8) de participantes expresaron que la cultura organizacional y la satisfacción laboral se encuentran en un nivel regular.

Del 87.1 % (61) de encuestados que afirmaron que la Cultura organizacional tiene un nivel bueno; el 21.4 % (15) expresaron que la satisfacción laboral se encuentra en un nivel regular y un 65.7 % (46) manifestaron que la satisfacción laboral está en un nivel de bueno.

Tabla N° 18

Tabla cruzada entre Compatibilidad del puesto y Cultura Organizacional

			Cultura Organizacional			
			MALA	REGULAR	BUENA	Total
Compatibilidad del puesto	REGULAR	Recuento	1	5	5	11
		% del total	1.4%	7.1%	7.1%	15.7%
	BUENA	Recuento	0	3	56	59
		% del total	0.0%	4.3%	80.0%	84.3%
Total	Recuento	1	8	61	70	
	% del total	1.4%	11.4%	87.1%	100.0%	

Interpretación

El 15.7 % (11) de encuestados manifestaron que la compatibilidad del puesto es regular, de los cuales el 1.4 % (1) expresó que la cultura organizacional es mala, el 7.1% (5) indicaron que la cultura organizacional es regular y el 7.1 % (5) manifestó que la cultura organizacional es buena.

El 84.3 % (59) de participantes manifestaron que la compatibilidad del puesto presenta un nivel bueno, de los cuales el 4.3 % (3) indicaron que la cultura organizacional presenta un nivel regular, mientras que, el 80 % (56) afirmaron que la cultura organizacional es buena.

Tabla N° 19

Tabla cruzada entre Orientación hacia el equipo y Satisfacción laboral

			Satisfacción Laboral			
			MALA	REGULAR	BUENA	Total
Orientación hacia el equipo	MALA	Recuento	1	0	0	1
		% del total	1.4%	0.0%	0.0%	1.4%
	REGULAR	Recuento	0	4	4	8
		% del total	0.0%	5.7%	5.7%	11.4%
	BUENA	Recuento	0	19	42	61
		% del total	0.0%	27.1%	68.7%	95.8%

	% del total	0.0%	27.1%	60.0%	87.1%
Total	Recuento	1	23	46	70
	% del total	1.4%	32.9%	65.7%	100.0%

Interpretación

El 1.4 % (1) de participantes manifestó que tanto la orientación hacia el equipo como la satisfacción laboral presentan un nivel malo.

Del 11.4 % (8) de encuestados evidenciaron que la orientación hacia el equipo presenta un nivel regular, el 5.7 % (4) indicaron que la satisfacción laboral presenta un nivel regular, y el 5.7 % (4) expresaron que la satisfacción laboral es buena.

Del 87.1 % (61) de participantes que expresaron que la orientación hacia el equipo es buena, el 27.1 % (19) manifestaron que la satisfacción laboral presenta un nivel regular y el 60 % (42) afirmaron que la satisfacción laboral es buena.

Tabla N° 20

Tabla cruzada entre Condiciones del trabajo y Cultura Organizacional

			Cultura Organizacional			
			MALA	REGULAR	BUENA	Total
Condiciones del trabajo.	REGULAR	Recuento	1	2	9	12
		% del total	1.4%	2.9%	12.9%	17.1%
	BUENA	Recuento	0	6	52	58
		% del total	0.0%	8.6%	74.3%	82.9%
Total		Recuento	1	8	61	70
		% del total	1.4%	11.4%	87.1%	100.0%

Interpretación

El 17.1 % (12) de encuestados manifestaron que las condiciones del trabajo presenta un nivel regular. De los cuales 1.4 % (1) expresó que la cultura

organizacional está en un nivel malo. El 2.9 % (2) indicaron que la cultura organizacional es regular y el 12.9 % (9) afirmaron que la cultura organizacional está en un nivel bueno.

El 82.9 % (58) de participantes expresaron que las condiciones del trabajo son buenas. De los cuales el 8.6 % (6) manifestaron que la cultura organizacional presenta un nivel regular y el 74.3 % (52) afirmaron que la cultura organizacional es buena.

Tabla N° 21

Tabla cruzada entre Orientación hacia los resultados y Satisfacción Laboral

			Satisfacción Laboral			
			MALA	REGULAR	BUENA	Total
Orientación hacia los resultados.	REGULAR	Recuento	1	12	5	18
		% del total	1.4%	17.1%	7.1%	25.7%
	BUENA	Recuento	0	11	41	52
		% del total	0.0%	15.7%	58.6%	74.3%
Total		Recuento	1	23	46	70
		% del total	1.4%	32.9%	65.7%	100.0%

Interpretación

El 25.7 % (18) de participantes manifestaron que la orientación hacia los resultados presenta un nivel regular. De los cuales 1.4 % (1) expresó que la satisfacción laboral está en un nivel malo. El 17.1 % (12) evidenciaron que la satisfacción laboral es regular y el 7.1 % (5) afirmaron que la satisfacción laboral está en un nivel bueno.

Del 74.3 % (52) de encuestados que expresaron que la orientación hacia los resultados se encuentra en un nivel bueno, el 15.7 % (11) manifestaron que la satisfacción laboral presenta un nivel regular y el 58.6 % (41) afirmaron que la satisfacción laboral es buena.

4.3 Resultados inferenciales

Contrastación de hipótesis

Hipótesis general

H_a Existe una relación significativa entre La Cultura organizacional y la Satisfacción laboral en los docentes en la institución educativa Nacional Rímac de la UGEL 02, 2021.

H₀ No existe una relación significativa entre La Cultura organizacional y la Satisfacción laboral en los docentes en la institución educativa Nacional Rímac de la UGEL 02, 2021.

Tabla N° 22

Correlación entre Cultura organizacional y Satisfacción laboral

		Cultura Organizacional	Satisfacción Laboral
Rho de	Cultura Organizacional	Coeficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	.552**
		N	.<.001
			70
	Satisfacción Laboral	Coeficiente de correlación	.552**
		Sig. (bilateral)	1.000
		N	<.001
			70

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación

Se evidencia un correlación directa de 0.552, entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral presentando una correlación significativa moderada, dado que, el P valor es igual al 0.001 el cual es menor al 0.05, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

Hipótesis específicas

Hipótesis Específica 1

H_a Existe una relación significativa entre la compatibilidad con el puesto y la cultura organizacional de la IE Nacional Rímac de la UGEL 02, 2021.

H₀ No existe una relación significativa entre la compatibilidad con el puesto y la cultura organizacional de la IE Nacional Rímac de la UGEL 02, 2021.

Tabla N° 23

Correlación entre Compatibilidad del puesto y la Cultura organizacional

			Compatibilidad del puesto	Cultura Organizacional
Rho de Spearman	Compatibilidad del puesto	Coeficiente de correlación	1.000	.542**
		Sig. (bilateral)	.	<.001
		N	70	70
	Cultura Organizacional	Coeficiente de correlación	.542**	1.000
		Sig. (bilateral)	<.001	.
		N	70	70

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación

Se evidencia un correlación directa de 0.542, entre la compatibilidad del puesto y la cultura organizacional presentando una correlación significativa moderada, dado que, el P valor es igual al 0.001 el cual es menor al 0.05, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

Hipótesis Específica 2

H_a Existe relación significativa entre la orientación hacia el equipo y la satisfacción laboral de la IE Nacional Rímac de la UGEL 02, 2021.

H₀ No existe relación significativa entre la orientación hacia el equipo y la satisfacción laboral de la IE Nacional Rímac de la UGEL 02, 2021.

Tabla N° 24

Correlación entre Orientación hacia el equipo y la Satisfacción laboral

		Orientación hacia el equipo	Satisfacción Laboral
Rho de Spearman	Orientación hacia el equipo	1.000	.204
	Sig. (bilateral)	.	.090
	N	70	70
Satisfacción Laboral	Orientación hacia el equipo	.204	1.000
	Sig. (bilateral)	.090	.
	N	70	70

Interpretación

Se evidencia un correlación directa de 0.204, entre la orientación hacia el equipo y la satisfacción laboral presentando una correlación escasa no significativa, dado que, el P valor es igual al 0.090 el cual es mayor al 0.05, por lo que se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna.

Hipótesis Específica 3

H_a Existe una relación significativa entre las condiciones de trabajo y la cultura organizacional de la IE Nacional Rímac de la UGEL 02, 2021.

H₀ No existe una relación significativa entre las condiciones de trabajo y la cultura organizacional de la IE Nacional Rímac de la UGEL 02, 2021.

Tabla N° 25

Correlación entre Cultura organizacional y las Condiciones del trabajo

		Cultura Organizacional	Condiciones del trabajo.
Rho de Spearman	Cultura Organizacional	1.000	.175
	Sig. (bilateral)	.	.148
	N	70	70

Condiciones del trabajo.	Coefficiente de correlación	.175	1.000
	Sig. (bilateral)	.148	.
	N	70	70

Interpretación

Se evidencia un correlación directa de 0.175, entre la cultura organizacional y las condiciones del trabajo presentando una correlación escasa no significativa, dado que, el P valor es igual al 0.148 el cual es mayor al 0.05, por lo que se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna.

Hipótesis Específica 4

H_a Existe una relación significativa entre la orientación hacia los resultados y la satisfacción laboral de la IE Nacional Rímac de la UGEL 02, 2021.

H₀ No existe una relación significativa entre la orientación hacia los resultados y la satisfacción laboral de la IE Nacional Rímac de la UGEL 02, 2021.

Tabla N° 26

Correlación entre Orientación hacia los resultados y Satisfacción laboral

				Orientación	
				hacia	losSatisfacción
				resultados.	Laboral
Rho de Spearman	Orientación	hacia	los	1.000	.479**
	resultados.		Coefficiente de correlación		
			Sig. (bilateral)	.	<.001
			N	70	70
	Satisfacción Laboral		Coefficiente de correlación	.479**	1.000
			Sig. (bilateral)	<.001	.
			N	70	70

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación

Se evidencia una correlación directa de 0.542, entre la compatibilidad del puesto y la cultura organizacional presentando una correlación significativa débil, dada que, el P valor es igual al 0.001 el cual es menor al 0.05, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

V. DISCUSIÓN

Con relación al objetivo general se evidencia una correlación directa de 0.552, entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral presentando una correlación significativa moderada, dado que, el P valor es igual al 0.001 el cual es menor al 0.05. Por otro lado, García et al. (2020) menciona que hay una relación positiva muy alta de 89.9 % entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral; siendo esta estadísticamente significativa entre las variables, Concluyeron que cuando los gerentes desarrollan la cultura organizacional adecuada, pueden mejorar la satisfacción laboral. Del mismo modo Villafuerte, M. (2016) expresa que existe una correlación positiva moderada de 53.6 % entre la Cultura organizacional y satisfacción laboral. Por lo cual concluyen que cuando se trabaja en función a la cultura organizacional se obtienen mejores resultados en la satisfacción laboral. Así mismo, Tinoco et al. (2014) demuestra en sus resultados que existe una relación débil y positiva de 54.5 %, entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral en docentes de la facultad de Ingeniería Industrial. De tal modo que si trabajan en la mejora continua de la cultura organizacional, también mejorará la satisfacción laboral. Además, Rojas y Távora (2017) determinaron que existe una correlación directa y significativa de un 67.2 % entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral, lo cual sugiere que los trabajadores se sienten identificados con la institución. Araya y Medina (2019) encontraron una relación estadísticamente significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de un 63.6 %. En tal sentido podemos constatar que de 6 estudios 3 de ellos resaltan una correlación significativa que fluctúan entre 54.5% y 55.2 %, mientras que los otros los otros 3 están entre los 63.6 % y 89.9 %, por lo tanto podemos decir que todos los estudios expuestos muestran una relación positiva, donde podemos afirmar que existe una relación significativa entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral.

Con referencia a la primera hipótesis específica, se evidencia una correlación directa de 0.542, entre la compatibilidad del puesto y la cultura organizacional presentando una correlación significativa moderada, dado que, el P valor es igual al 0.001 el cual es menor al 0.05, así mismo Bastardo (2014) en su estudio sobre

satisfacción laboral y sus dimensiones, obtuvo como resultado un 80% de satisfacción en las dimensiones de esta variable. Por tal motivo concluye que el personal administrativo se siente satisfecho con la compatibilidad entre la personalidad y el puesto de trabajo, el apoyo de colegas y el sistema de recompensas y beneficios sociales. En tal sentido se puede observar que existe una relación significativa entre la compatibilidad del puesto y la cultura organizacional.

Respecto al segundo objetivo específico se evidencia un correlación directa de 0.204, entre la orientación hacia el equipo y la satisfacción laboral presentando una correlación escasa no significativa, dado que, el P valor es igual al 0.090 el cual es mayor al 0.05. Por otro lado, Lino, L. (2017) Obtuvo como resultado que existe una relación directa del 47% entre los valores y creencias expuestas y la satisfacción laboral. Por otro lado De la Cruz, A. (2018) obtuvieron como resultado que existe relación significativa del 49.3% entre el nivel de comunicación y equidad y la satisfacción laboral. La orientación hacia el equipo tiene como indicadores a las relaciones interpersonales y al trabajo en equipo; con base a esto Robbins (2013) nos dice que la satisfacción laboral como un estado emocional positivo o negativo sobre cómo el sujeto percibe las experiencias laborales en su institución, es decir de las creencias y valores que el trabajador desarrolla al percibir la cultura organizacional de su institución y que son indispensables en las relaciones interpersonales; por último de acuerdo a los estudios señalados se evidencia una contradicción, puesto que el resultado que se obtuvo presenta una correlación escasa no significativa y los antecedentes nos muestran una correlación directa entre la orientación hacia el equipo y la satisfacción laboral, por ende esta investigación da pie a seguir estudiando la relación entre la orientación hacia el equipo y la satisfacción laboral.

En el tercer objetivo específico se evidencia un correlación directa de 0.175, entre la cultura organizacional y las condiciones del trabajo presentando una correlación escasa no significativa, dado que, el P valor es igual al 0.148 el cual es

mayor al 0.05. Por otro lado Esaine Suárez (2016) obtuvo como resultado de su estudio que existe una relación significativa entre niveles de comunicación con relaciones interpersonales de un 71.1 % y de 36 % entre los niveles de comunicación y bienestar laboral de acuerdo a ello se puede visualizar una relación positiva directa. En tal sentido Uribe (2015) La satisfacción laboral se define en dos tipos: intrínseca que se define por la satisfacción que se origina por la tarea en sí, como por ejemplo la variedad, dificultad, posibilidad de crecimiento laboral, autonomía y extrínseca que se origina en las fuentes externas, estas están desarrolladas con el ambiente en el que se desarrolla el trabajo, entre estas tenemos la relación con los jefes, con los compañeros, la cantidad de horas de trabajo, la seguridad y la salud, el salario, el reconocimiento. Con base a ello podemos ver que las condiciones de trabajo y la cultura organizacional poseen una correlación no significativa.

En lo que respecta al cuarto objetivo específico los resultados evidencian una correlación directa de 0.542, entre la compatibilidad del puesto y la cultura organizacional presentando una correlación significativa débil, dada que, el P valor es igual al 0.001 el cual es menor al 0.05. Así mismo Villafuerte, M. (2016) encontró que existe una relación significativa de 85.1 % entre la dimensión misión de la variable cultura organizacional y la variable satisfacción laboral. Por otra parte Rojas y Távara (2017) halló una correlación de 50.7 % para ambiente de trabajo, 46.6 % para tipo de relaciones interpersonales, 51.4 % para valoración del trabajo desarrollado, 29.5 % para bienestar laboral y 34.6 % para condiciones laborales. Ambos resultados reflejan que existe una correlación significativa entre orientación hacia los resultados y la satisfacción laboral.

VI. CONCLUSIONES

Como conclusión general se determinó que existe relación significativa entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral, obteniéndose una correlación directa significativa de 55.2 % entre la cultura organizacional y la satisfacción laboral, existiendo evidencias suficientes para aceptar la hipótesis alterna y rechazar la hipótesis nula.

Respecto al segundo objetivo específico se determinó que existe una correlación directa de 20.4 % entre la orientación hacia el equipo y la satisfacción laboral presentando una correlación escasa no significativa y al no existir antecedentes suficientes se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna. Por ende esta investigación puede dar pie a seguir estudiando la relación entre la orientación hacia el equipo y la satisfacción laboral.

En el tercer objetivo específico se evidencia un correlación directa de 17.5% entre la cultura organizacional y las condiciones del trabajo presentando una correlación escasa no significativa, por otro lado no existen evidencias suficientes de estudios sobre esta correlación; por lo tanto se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna.

Respecto al cuarto objetivo específico los resultados evidencian una correlación directa de 54.2 % entre la compatibilidad del puesto y la cultura organizacional presentando una correlación significativa débil, los cuales se complementan con los estudios anteriores por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

VII. RECOMENDACIONES

Visto el resultado general, se recomienda a la UGEL 02 impulsar capacitaciones sobre cultura organizacional y promover espacios de reflexión entre los actores de la institución educativa para consolidar la cultura organizacional y brindar una buena calidad de servicio.

Con base a los resultados de los objetivos específicos se recomienda a los directores ser partícipes de eventos en capacitaciones y talleres sobre gestión educativa que desarrollen los principios básicos de la cultura organizacional y satisfacción laboral.

Se recomienda generar espacios donde se apliquen estrategias que desarrollen las relaciones interpersonales.

Se recomienda al personal de administración del establecimiento a involucrar activamente a los empleados a través de reuniones para tomar decisiones participativas sobre la constitución.

El equipo administrativo debe cerciorarse de mantener en óptimas condiciones todo el mobiliario y ambiente físico para el desarrollo óptimo de las actividades académicas.

REFERENCIAS

- Pachay, et al. (2021) Investigación La Deserción Escolar: Una Perspectiva Compleja En Tiempos De Pandemia. *Polo Del Conocimiento*. Edición Núm. 54. Vol. 6, No 1 Enero 2021
- Messina y García, (2020) “La Educación En Tiempos De La Pandemia De Covid-19” *Informe Cepal, Orealc Y Unesco*. 25 Agosto, 2020.
Recuperado de: <https://www.lesalc.unesco.org/>
- Bravo, et al. (2020) La Respuesta Mundial A La Epidemia Del Covid-19: Los Primeros Tres Meses, Vol. 1, N°1, 27 De Abril De 2020
- Álvarez, S. et al. (2020) - Impacto Del Covid-19 En La Educación Superior De México. *ESAL Revista de Educación Superior en América Latina*. México 2020
Recuperado de:
https://www.ses.unam.mx/curso2020/materiales/Sesion3/Marmolejo2020_ImpactoDelCovid19EnLaESDeMexico.pdf
- Trucco y Palma (2020) Infancia y adolescencia en la era digital: un informe comparativo de los estudios de Kids Online del Brasil, Chile, Costa Rica y el Uruguay. *Cepal*. Junio 2020
- Baena G. (2014) Metodología De La Investigación. 1°Ed. *Editorial Patria*
- Bastardo, J. (2014). Satisfacción Laboral Del Personal Administrativo De La Universidad Nacional Experimental De Guayana, Venezuela.
- Lino, L. (2017) Cultura Organizacional Y Satisfacción Laboral Del Personal Administrativo Del Hospital Regional Huacho – 2015. Tesis de maestría, Universidad César Vallejo. Repositorio académico de la Universidad César Vallejo. Perú – 2017

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/6434/Lino_DLM.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Robbins, S., & Judge, T. (2013). *Comportamiento Organizacional* (15a Ed.). México: *Editorial Pearson*.

Dawn, K. (2016) Work Attitudes and Job Motivation Home. *PSYCH 484*. Recuperado de: <https://wikispaces.psu.edu/display/PSYCH484/11.+Job+Satisfaction>

García Et Al (2020). Relación Entre Cultura Organizacional Y Satisfacción Laboral De Servidores Públicos En Una Institución Educativa En Colombia. *Revista Espacios*. Vol. 41 (37) 2020 • Art. 4.

Recuperado de:

<http://www.revistaespacios.com/a20v41n37/a20v41n37p04.pdf>

Sheen, R. (2017). *La Cultura Organizacional Y Su Impacto En La Gestión Empresarial Un Acercamiento A Tres Compañías Peruanas*. Universidad De Lima, Fondo Editorial.

Juneja, P. (2015) Factors Affecting Organization Culture. *Management Study Guide*. Recuperado de: <https://www.managementstudyguide.com/factors-affecting-organization-culture.htm>

Cújar, A. et al. (2013) *Cultura Organizacional: Evolución En La Medición*. Estudios Gerenciales. *Revista Elsevier España* 2013.

Recuperado de: <https://www.redalyc.org/pdf/212/21229786009.pdf>

Uribe, J. (2015) *Clima Y Ambiente Organizacional: Trabajo, Salud Y Factores Psicosociales*. Ed. *El Manual Moderno*. México 2015

- Abad, A. et al. (2016). Estudio Etnográfico De La Cultura Organizacional. *Revista Visión Empresarial N° 6*. Colombia.
- Basabe, G., & Basabe, M. (2013). Cultura Organizativa: Análisis De Su Relación Con La Estrategia Y Gestión Empresarial. *Revista Eídos 6*, 48-63. Ecuador.
- Esteban, N. (2018). Tipos De Investigación. *Concytec*.
Recuperado de: <http://repositorio.usdg.edu.pe/handle/USDG/34>
- Gutiérrez, M. (2013) La Cultura Organizacional, Variable importante para obtener ventaja competitiva, *Universidad Militar Nueva Granada*. Bogotá 2013
- Meza Et Al (2015) “Percepción De La Cultura Organizacional En Los Colegios Particulares De La Ciudad De Huancayo”. Título de maestría, Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Tacillo, E. (2016). *Metodología De La Investigación Científica*. Concytec
Recuperado de:
<http://repositorio.bausate.edu.pe/handle/bausate/36>
- Tinoco et al. (2014) Cultura Organizacional Y Satisfacción Laboral En La Facultad De Ingeniería Industrial En El Marco De La Acreditación Universitaria Industrial Data, *Red De Revistas Científicas De América Latina, El Caribe* Vol. 17, Núm. 2, Julio-Diciembre, 2014, Pp. 56-66., Universidad Nacional Mayor De San Marcos Lima, Perú.
- Villafuerte Reyes, Manuela Cultura Organizacional Y Satisfacción Laboral En La Red 22 – Ugel 04 – Comas, 2016. Tesis de maestría. Universidad César Vallejo.

Recuperado de:

https://Repositorio.Ucv.Edu.Pe/Bitstream/Handle/20.500.12692/14915/Villa_fuerte_Rmc.Pdf?Sequence=1&Isallowed=Y

Rojas y Távara (2017) Cultura Organizacional Y Satisfacción Laboral En Los Trabajadores De La Universidad Marcelino Champagnat Lima-Perú 2017.
<https://Repositorio.Umch.Edu.Pe/Bitstream/Handle/Umch/113/35.%20tesis%20%28rojas%20v%C3%A1squez%20y%20t%C3%A1vara%20zegarra%209.Pdf?Sequence=1&Isallowed=Y>

Araya, et al. (2019) Satisfacción Laboral Y clima Organizacional En Funcionarios De Atención Primaria De Salud De Una Comuna En Chile. *Revista Médica Risaralda* Vol.25 No.2 Pereira Jul./Dic. 2019
[Http://Www.Scielo.Org.Co/Scielo.Php?Script=Sci_Arttext&Pid=S0122-06672019000200157&Lng=Es&Nrm=Iso&Tlng=Es](http://Www.Scielo.Org.Co/Scielo.Php?Script=Sci_Arttext&Pid=S0122-06672019000200157&Lng=Es&Nrm=Iso&Tlng=Es)

De la Cruz, A. (2018) Cultura Organizacional Y Satisfacción Laboral En Docentes De Las Instituciones Educativas Del Distrito De Santillana. Huanta, 2017 Tesis de maestría. Universidad César Vallejo. Perú 2018

Davoodalmousavi, S. (2013), The correlation between organizational culture and job satisfaction of employees in biotechnology production companies, *Pelagia Research Library European Journal of Experimental Biology*, 2013, 3(5): p. 389-399
<https://www.imedpub.com/articles/the-correlation-between-organizational-culture-and-job-satisfaction-of-employees-in-biotechnology-production-companies.pdf>

Watkins, M. (2013) What Is Organizational Culture? And Why Should We Care? Harvard business review Mayo 15, 2013
<https://hbr.org/2013/05/what-is-organizational-culture?language=es>

Katzenbach et al. (2016) 10 PRINCIPLES OF ORGANIZATIONAL CULTURE.

STRATEGY-BUSINESS February 15, 2016 / Spring 2016 / Issue 82
<https://www.strategy-business.com/feature/10-Principles-of-Organizational-Culture>

Hamill, L. (2021) 10 Ways to Create the Organizational Culture Your Company Needs. *Limeade*. <https://www.limeade.com/resources/blog/organizational-culture/>

Jansen, D. et al. (2020) What (Exactly) Is Research Methodology? A Plain-Language Explanation & Definition. *Grad Coach*. Junio 2020 recuperate de: <https://gradcoach.com/what-is-research-methodology/>

McDonald, P. (2020) Why a Positive Company Culture Is Especially Critical Today in la actualidad. *Forbes*. Junio de 2020
<https://www.forbes.com/sites/paulmcdonald/2020/06/25/why-a-positive-company-culture-is-especially-critical-today/?sh=2066bc652e5b>

Joshua Bourne, (2020) What Is Job Satisfaction and Why Is It Important?. *Positive Psychology*
<https://positivepsychology.com/job-satisfaction/>

BasuMallick, C. (2020) What Is Job Satisfaction? Definition, Factors, Importance, Statistics, and Examples. *ENGAGEMENT & RETENTION*. May 21, 2020
<https://www.toolbox.com/hr/engagement-retention/articles/what-is-job-satisfaction/>

Zarin Bathena (2018) Why Job satisfaction is an Important Phenomenon of the Vicious Circle?. *Entrepreneur India*, Marzo 18, 2018
<https://www.entrepreneur.com/article/310608>

Sharkey, M. (2021) The four types of organizational culture: which is the best for your business?. *Workplace*. March 2021
<https://www.workplace.com/blog/organizational-culture>

Hofstede, G. (2014) 6 Dimensions of Organizational Culture - Which One is Right for You?. *PERSPECTIVES*, Feb 25, 2014
<https://www.quickbase.com/blog/6-dimensions-of-organizational-culture-which-one-is-right-for-you>

Jovancic, N. (2020) 5 tipos de diseño de investigación + elementos y características clave. *LeadQuizzes*. 21 de mayo de 2020

<https://www.leadquizzes.com/blog/research-design-types/>

Sajjad, M. (2016) Basic Guidelines for Research: An Introductory Approach for All Disciplines (pp.201-275) Edition: First. Publisher: Book Zone Publication, Chittagong-4203, Bangladesh

Schneider, M. (2017) There Are 5 Job Characteristics That Make Employees Happy (and 7 That Make Them Want to Quit). *Inc. Best in Business*.
<https://www.inc.com/michael-schneider/dont-blame-millennials-everyone-appreciates-employers-with-these-qualities.html>

Middleton, F. (2019) Reliability vs validity: what's the difference? *Scribbr*. July 3, 2019
<https://www.scribbr.com/methodology/reliability-vs-validity/>

Bernardita Calzon (2021) News, Insights and Advice for Getting your Data in Shape Your Modern Business Guide To Data Analysis Methods And Techniques. *The datapine Blog* Mar 25th 2021
<https://www.datapine.com/blog/data-analysis-methods-and-techniques/>

Carpenter et al. (2021) Is organizational culture the hero or villain of your pandemic story?. *Organizations & People*. March 5, 2021
<https://www.strategy-business.com/article/Is-organizational-culture-the-hero-or-vi>
<https://www.weforum.org/agenda/2020/08/company-culture-covid19-coronavirus-pandemic-work/>

Bullé, S. (2021) Teaching Hours and Flexibility During COVID Times. *Observatory of Educational Innovation | Tecnológico de Monterrey*. May 4, 2021
<https://observatory.tec.mx/edu-news/teachers-hours-flexibility-pandemic>

Sreekumaran, et al. (2019) The Relationship between Organisational Culture and the Job Satisfaction levels of IT sector Employees in Contrasting Economies. *Munich Personal RePEc Archive*. Junio 2019.
<https://mpra.ub.uni-muenchen.de/96241>

Costanza, et al. (2015). "The Effect of Adaptive Organizational Culture on Long-Term Survival." *J Bus Psychol Journal of Business and Psychology*.
<https://doi.org/10.1007/s10869-015-9420-y>

Barnard et al. (2016) Cultura organizacional y sus efectos en la administración de archivos. *Archivo general de la nación*. 1era edición 2016. México

Surbhi S. (2017) Job Satisfaction. Bj business jargons. 2017
What is Job Satisfaction? definition, facets and causes - Business Jargons

Bhasin H. (2020) Job satisfaction: Definition, Key factors and Advantages.
Management articles. September 2020
Job satisfaction: Definition, Key factors and Advantages | Marketing91

ANEXOS

OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Cultura Organizacional	Sheen (2017), la cultura organizacional es el modo de pensar, ser y actuar de una organización.	Según Robbins et al (2013), la variable cultura organizacional posee 7 dimensiones, 11 indicadores y 24 preguntas en la encuesta.	<ul style="list-style-type: none"> • Innovación y aceptación de riesgos • Atención a los detalles. • Orientación hacia los resultados. • Orientación hacia las personas • Orientación hacia el equipo • Dinamismo • Estabilidad 	<ul style="list-style-type: none"> • Identidad • Innovación • Eficiencia • Evaluación • Capacitaciones • Comunicación • Calidad de servicio • Relaciones interpersonales • Trabajo en equipo • Dinamismo laboral • Permanencia en el empleo 	
Satisfacción Laboral	Naña (2017) dice la satisfacción laboral es hablar de las actitudes de los empleados, que son el resultado de la evaluación de las características del empleo.	Según Robbins et al (2013), la variable satisfacción laboral posee 5 dimensiones, con 12 indicadores y 23 preguntas en la encuesta.	<ul style="list-style-type: none"> • Compatibilidad del puesto • Reto del trabajo • Condiciones del trabajo. • Apoyo de colegas. • Sistema de recompensas 	<ul style="list-style-type: none"> • Capacidad para lograr el trabajo • Cambios en las cargas o las tareas efectuadas. • Distribución en las cargas y tareas. • Organización del trabajo • Complejidad del trabajo. • Espacio físico • Mobiliario • Seguridad • Relación con los compañeros • Relación con los jefes • Salario percibido • Sistema de promociones y ascensos. 	

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: CULTURA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL DE LA I.E. NACIONAL RÍMAC DE LA UGEL 02, 2021

AUTOR: Bachiller Leoncio Andrés Auris Nolorbe

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES						
			VARIABLE 1: CULTURA ORGANIZACIONAL						
<p>PROBLEMA GENERAL ¿Cuál es la relación que existe entre La Cultura organizacional y la Satisfacción laboral en los docentes en la institución educativa Nacional Rímac de la UGEL 02, 2021?</p> <p>PROBLEMAS ESPECÍFICOS: PE1: ¿Cómo se relaciona la compatibilidad con el puesto con la cultura organizacional de la IE Nacional Rímac de la UGEL 02, 2021?</p> <p>PE2: ¿Cuál es la relación que existe entre la orientación hacia el equipo y la satisfacción laboral de la IE Nacional Rímac de la UGEL 02, 2021?</p> <p>PE3: ¿Cuál es la relación que se da entre las condiciones de trabajo y la cultura organizacional de la IE Nacional Rímac de la UGEL 02, 2021?</p> <p>PE4: ¿En qué grado la orientación hacia los resultados se relaciona con la satisfacción laboral de la IE Nacional Rímac de la UGEL 02, 2021?</p>	<p>Objetivo general: Conocer la relación existente entre La Cultura organizacional y La Satisfacción laboral de los docentes en la institución educativa Nacional Rímac de la UGEL 02, 2021</p> <p>Objetivos específicos: Determinar cómo se relaciona la compatibilidad con el puesto y la cultura organizacional de la IE Nacional Rímac de la UGEL 02, 2021</p> <p>Determinar la relación que existe entre la orientación hacia el equipo y la satisfacción laboral de la IE Nacional Rímac de la UGEL 02, 2021</p> <p>Determinar cuál es la relación que se da entre las condiciones de trabajo y la cultura organizacional de la IE Nacional Rímac de la UGEL 02, 2021</p> <p>Determinar en qué grado la orientación hacia los resultados se relaciona con la satisfacción laboral de la IE Nacional Rímac de la UGEL 02, 2021</p>	<p>Hipótesis General HI: Existe una relación significativa entre La Cultura organizacional y la Satisfacción laboral en los docentes en la institución educativa Nacional Rímac de la UGEL 02, 2021</p> <p>HIPÓTESIS ESPECÍFICAS Existe una relación significativa entre la compatibilidad con el puesto y la cultura organizacional de la IE Nacional Rímac de la UGEL 02, 2021</p> <p>Existe relación significativa entre la orientación hacia el equipo y la satisfacción laboral de la IE Nacional Rímac de la UGEL 02, 2021</p> <p>Existe una relación significativa entre las condiciones de trabajo y la cultura organizacional de la IE Nacional Rímac de la UGEL 02, 2021</p> <p>Existe una relación significativa entre la orientación hacia los resultados y la satisfacción laboral de la IE Nacional Rímac de la UGEL 02, 2021</p>	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición	Niveles o rangos		
			Innovación y aceptación de riesgos	Identidad Innovación	1, 2, 3 4, 5	Nunca A veces Casi siempre Siempre			
			Atención a los detalles.	Eficiencia	6, 7				
			Orientación hacia los resultados.	Evaluación Capacitaciones	8, 9 10, 11, 12				
			Orientación hacia las personas	Comunicación Calidad de servicio	13, 14 15, 16				
			Orientación hacia el equipo	Relaciones interpersonales Trabajo en equipo	17, 18 19, 20				
			Dinamismo	Dinamismo laboral	21, 22				
			Estabilidad Laboral	Permanencia en el empleo	23, 24				
			VARIABLE 2: SATISFACCION LABORAL						
			Dimensiones	Indicadores	Ítems			Escala de medición	Niveles o rangos
Compatibilidad del puesto	Capacidad para lograr el trabajo	25, 26	Nunca A veces Casi siempre Siempre						
	Cambios en las cargas o las tareas efectuadas.	27, 28							
Reto del trabajo	Distribución en las cargas y tareas.	29, 30							
	Organización del trabajo Complejidad del trabajo.	31, 32 33, 34							
Condiciones del trabajo.	Espacio físico Mobiliario Seguridad	35, 36 37 38, 39							
	Relación con los compañeros Relación con los jefes	40, 41 42, 43, 44							
Sistema de recompensas	Salario percibido	45							
	Sistema de promociones y ascensos.	46, 47							

TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS		ESTADÍSTICA A UTILIZAR
Enfoque de Investigación: Cuantitativa	POBLACIÓN: 70 miembros entre la plana directiva, docentes y administrativos.	TÉCNICA:	Revisión documental	Para la validación de los instrumentos (cuestionario) se utilizará: Juicio de expertos Para la confiabilidad de los instrumentos (cuestionario) se utilizará: ALFA CRONBACH
Tipo de la Investigación: Básica	MUESTRA: Censal	INSTRUMENTO:	Registro de análisis documentario	
Diseño: Correlacional		ESCALA DE MEDICIÓN:	ORDINAL (porque se describen categorías para el desarrollo de la variable)	
Corte de Investigación: Transversal		TIPO:	Escala de Likert (nunca, casi nunca, a veces si a veces no, casi siempre, siempre)	Para contrastación de hipótesis se utilizará: RHO DE SPEARMAN Y el uso del programa estadístico SPSS

CUESTIONARIO

A continuación se le muestra una lista de preguntas y opiniones relacionadas a su ambiente laboral. Debe responder cada ítem marcando la opción que más se acerque a su punto de vista. En la escala valorativa donde:

1	Nunca
2	A veces

3	Casi siempre
4	Siempre

N°		1	2	3	4
A	CULTURA ORGANIZACIONAL				
A1	IDENTIDAD				
1	El personal docente se identifica con la Misión de la I.E.				
2	El personal docente se identifica con la Visión de la I.E.				
3	Me siento orgulloso de trabajar para esta institución				
A1	INNOVACION				
4	El cargo que desempeño me permite ser creativo				
5	Cuento con los recursos necesarios para ser un docente innovador				
A2	EFICIENCIA				
6	Los docentes cuentan con los recursos necesarios para realizar su trabajo con eficiencia.				
7	El equipo de trabajo de la IE responde de manera efectiva a los cambios que se puedan producir				
A3	EVALUACION				
8	El proceso de evaluación de los directivos es justo				
9	Los directivos brindan oportunamente la retroalimentación y acompañamiento				
A3	CAPACITACIONES				
10	El personal docente gestiona sus capacitaciones con recursos propios				
11	Los directivos promueven las capacitaciones para el personal docente				
12	Tengo el tiempo adecuado para aprovechar las oportunidades de capacitación y desarrollo laboral				
A4	COMUNICACIÓN				
13	Puedo expresar libremente mis opiniones sin miedo a represalias.				
14	Los rumores son mal vistos dentro de la IE				
A4	CALIDAD DE SERVICIO				
15	Se esfuerzan por brindar un buen servicio				
16	Los directivos esperan un alto nivel de desempeño de sus				

	trabajadores				
A5	RELACIONES INTERPERSONALES				
17	Se realizan reuniones para intercambiar opiniones en beneficio de la institución				
18	Los desacuerdos entre los miembros del equipo se discuten adecuadamente				
A5	TRABAJO EN EQUIPO				
19	Se fomenta activamente la cooperación entre todos los docentes				
20	Trabajar en esta institución es como formar parte de un solo equipo				
A6	DINAMISMO LABORAL				
21	Tengo la información necesaria para realizar bien mi trabajo				
22	La información fluye de manera transversal entre todos los equipos de trabajo				
A7	PERMANENCIA DEL EMPLEO				
23	¿Consideras que los directivos están satisfechos con tu trabajo en esta etapa remota?				
24	Siento mucho estrés laboral, tanto que pienso en tramitar mi traslado				
B	SATISFACCION LABORAL				
B1	CAPACIDAD PARA LOGRAR EL TRABAJO				
25	Siento que el trabajo va de acuerdo con mi forma de ser				
26	El trabajo me permite desarrollar y aprovechar mis aptitudes y actitudes				
B1	CAMBIOS EN LAS CARGAS O TAREAS EFECTUADAS				
27	Los directivos planifican las actividades respetando el cumplimiento de las 30hrs				
28	Tanto los docentes como los directivos desempeñan sus funciones sin invadir las del otro				
B2	DISTRIBUCION DE LAS CARGAS O TAREAS				
29	Los directivos comunican la información y carga laboral con claridad				
30	Me siento motivado para aportar más allá de las responsabilidades de mis unciones				
B2	ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO				
31	Los proyectos que se inician, siempre se terminan con la colaboración de todos				
32	Está claro donde termina el trabajo de una persona y donde inicia la del otro				
B2	COMPLEJIDAD DEL TRABAJO				
33	Me complacen los resultados de mi trabajo				

34	Mi trabajo me da la posibilidad de aprender y desarrollar nuevas competencias				
B3	ESPACIO FÍSICO				
35	El ambiente donde trabajo es confortable				
36	La distribución física del ambiente de trabajo, facilita la realización de mis labores				
B3	MOBILIARIO				
37	El mobiliario de la institución está en buenas condiciones para el uso de las labores académicas				
B3	SEGURIDAD				
38	Lo más importante en esta institución es la seguridad y bienestar de sus trabajadores				
39	Las labores encomendadas se realizan sin prever los riesgos				
B4	RELACION CON LOS COMPAÑEROS				
40	Existe buen nivel de comunicación con los compañeros de trabajo				
41	Existe convergencia de ideas en la ejecución de los trabajos				
B4	RELACION CON LOS JEFES				
42	Siento que recibo “mal trato” de parte de la institución				
43	Llevarse bien con los directivos beneficia mi calidad de trabajo				
44	En la institución se pueden expresar opiniones sin ser ignorados por los directivos				
B5	SALARIO PERCIBIDO				
45	Considero que el trabajo que realizo guarda relación con el salario que percibo				
B5	PROMOCIONES Y ASCENSOS				
46	La IE me brinda oportunidades de ascenso de acuerdo a mis habilidades				
47	La IE me proporciona oportunidades para desarrollar mi carrera profesional				

**DOCUMENTOS PARA VALIDAR LOS INSTRUMENTOS DE
MEDICIÓN A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTOS**

CARTA DE PRESENTACIÓN

Señor:
Dr. Sánchez Díaz, Sebastián

Presente

Asunto: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS A TRAVÉS DE JUICIO DE EXPERTO.

Me es muy grato comunicarme con usted para expresarle mis saludos y así mismo, hacer de su conocimiento que siendo estudiante del programa de MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UCV, en la sede San Juan de Lurigancho, requiero validar los instrumentos con los cuales recojo la información necesaria para poder desarrollar mi investigación y con la cual obtendré el grado de Maestro en Administración de la Educación.

El título nombre de mi tesis de investigación es: La cultura organizacional y satisfacción laboral de los docentes de una Institución Educativa, distrito Rímac 2021, y siendo imprescindible contar con la aprobación de docentes especializados para poder aplicar los instrumentos en mención, he considerado conveniente recurrir a usted, ante su connotada experiencia en temas de investigación científica.

El expediente de validación, que le hacemos llegar contiene:

- Carta de presentación.
- Definiciones conceptuales de las variables y dimensiones.
- Matriz de operacionalización de las variables.
- Certificado de validez de contenido de los instrumentos.

Expresándole mi sentimiento de respeto y consideración me despedimos de usted, no sin antes agradecerle por la atención que dispense a la presente.

Atentamente.



Leoncio Andrés Auris Nolorbe
D.N.I: 45639154

DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LA VARIABLE Y DIMENSIONES

Variable: CULTURA ORGANIZACIONAL

Robbins (2013), nos dice que las funciones de la cultura organizacional son: establecer las diferencias entre una institución y las demás, transmitir una identidad a los miembros que la conforman, promover el compromiso colectivo e incrementar la estabilidad laboral. Se entiende que una organización es más efectiva en la medida que las características de los empleados se parecen a las de la organización. Además, es sumamente importante el proceso de socialización una vez que el empleado es reclutado ya que es el momento que el empleado mediante la influencia del grupo puede llegar a sustituir valores personales por los de la organización. Robbins, también define las dimensiones de la cultura organizacional, las cuales son 7: “Innovación y aceptación de riesgos, atención a los detalles, orientación hacia los resultados, orientación hacia las personas, orientación hacia el equipo, dinamismo y estabilidad”.

DIMENSIONES DE LA VARIABLE CULTURA ORGANIZACIONAL

DIMENSIÓN INNOVACIÓN Y ACEPTACIÓN DE RIESGOS

Robbins (2013), referente a esta dimensión señala que los trabajos deben ser innovadores y se animarse a correr riesgos.

DIMENSIÓN ATENCIÓN A LOS DETALLES

Robbins (2013), refirió que en esta dimensión los individuos desarrollen y demuestren precisión, análisis y atención a los detalles para mantener la calidad en el servicio.

DIMENSIÓN ORIENTACIÓN HACIA LOS RESULTADOS

Robbins (2013), en esta dimensión pone mayor énfasis en el logro de los resultados, dejando de lado el proceso.

DIMENSIÓN ORIENTACIÓN HACIA LAS PERSONAS

Robbins (2013), en esta dimensión manifiesta que los empleadores toman en cuenta el impacto de los resultados en las demás personas.

DIMENSIÓN ORIENTACIÓN HACIA EL EQUIPO

Robbins (2013), refiere que la orientación hacia el equipo es fundamental para poder alcanzar los

objetivos trazados.

DIMENSIÓN DINAMISMO

Robbins (2013), hace referencia que esta dimensión se relaciona con la fluidez durante el servicio.

DIMENSIÓN ESTABILIDAD

Robbins (2013), refiere que en esta dimensión la empresa debe transmitir una cultura organizacional estable y ello se reflejará en la calidad del servicio que brindan.

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE

Variable: CULTURA ORGANIZACIONAL

Dimensiones	indicadores	ítems	Escala
Innovación y aceptación de riesgos	Identidad	El personal docente se identifica con la misión de la I.E.	Ordinal
		El personal docente se identifica con la visión de la I.E.	
		Me siento orgulloso de trabajar para esta institución	
	Innovación	El cargo que desempeño me permite ser creativo	
Cuento con los recursos necesarios para ser un docente innovador			
Atención a los detalles	Eficiencia	Los docentes cuentan con los resultados necesarios para realizar su trabajo con eficiencia	
		El equipo de trabajo de la I.E. responde de manera efectiva a los cambios que se puedan producir	
Orientación hacia los resultados	Evaluación	El proceso de evaluación de los directivos es justo	
		Los directivos brindan oportunamente la retroalimentación y acompañamiento	
	Capacitaciones	El personal docente gestiona sus capacitaciones con recursos propios	
		Los directivos promueven las capacitaciones para el personal docente	
		Tengo el tiempo adecuado para aprovechar las oportunidades de capacitación y desarrollo laboral	
Orientación hacia las personas	Comunicación	Puedo expresar libremente mis opiniones sin miedo a represalias	
		Los rumores son mal vistos dentro de la I.E.	
	Calidad de servicio	Se esfuerzan por brindar un buen servicio	
		Los directivos esperan un alto nivel de desempeño de sus trabajadores	
Orientación hacia el equipo	Relaciones interpersonales	Se realizan reuniones para intercambiar opiniones en beneficio de la institución	
		Los desacuerdos entre los miembros del equipo se discuten adecuadamente	
	Trabajo en equipo	Se fomenta activamente la cooperación entre todos los docentes	
		Trabajar en esta institución es como formar parte de un solo equipo	
Dinamismo	Dinamismo laboral	Tengo la información necesaria para realizar bien mi trabajo	
		La información fluye de manera transversal entre todos los equipos de trabajo	
Estabilidad	Permanencia en el empleo	¿Consideras que los directivos están satisfechos con tu trabajo en esta etapa remota?	
		Siento mucho estrés laboral, tanto que pienso en tramitar mi traslado	

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE CULTURA ORGANIZACIONAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
	DIMENSIÓN INNOVACIÓN Y ACEPTACIÓN DE RIESGOS							
1	El personal docente se identifica con la misión de la I.E.	x		x		x		
2	El personal docente se identifica con la visión de la I.E.	x		x		x		
3	Me siento orgulloso de trabajar para esta institución	x		x		x		
4	El cargo que desempeño me permite ser creativo	x		x		x		
5	Cuento con los recursos necesarios para ser un docente innovador	x		x		x		
	DIMENSIÓN ATENCIÓN A LOS DETALLES	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
6	Los docentes cuentan con los resultados necesarios para realizar su trabajo con eficiencia							
7	El equipo de trabajo de la I.E. responde de manera efectiva a los cambios que se puedan producir							
	DIMENSIÓN ORIENTACIÓN HACIA LOS RESULTADOS	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
8	El proceso de evaluación de los directivos es justo	x		x		x		
9	Los directivos brindan oportunamente la retroalimentación y acompañamiento	x		x		x		
10	El personal docente gestiona sus capacitaciones con recursos propios	x		x		x		
11	Los directivos promueven las capacitaciones para el personal docente	x		x		x		
12	Tengo el tiempo adecuado para aprovechar las oportunidades de capacitación y desarrollo laboral	x		x		x		
	DIMENSIÓN ORIENTACIÓN HACIA LAS PERSONAS	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
13	Puedo expresar libremente mis opiniones sin miedo a represalias	x		x		x		
14	Los rumores son mal vistos dentro de la I.E.	x		x		x		
15	Se esfuerzan por brindar un buen servicio	x		x		x		
16	Los directivos esperan un alto nivel de desempeño de sus trabajadores	x		x		x		
	DIMENSIÓN ORIENTACIÓN HACIA EL EQUIPO	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
17	Se realizan reuniones para intercambiar opiniones en beneficio de la institución	x		x		x		
18	Los desacuerdos entre los miembros del equipo se discuten adecuadamente	x		x		x		
19	Se fomenta activamente al cooperación entre todos los docentes	x		x		x		
20	Trabajar en esta institución es como formar parte de un solo equipo	x		x		x		
	DIMENSIÓN DINAMISMO	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
21	Tengo la información necesaria para realizar bien mi trabajo	x		x		x		

22	La información luye de manera transversal entre todos los equipos de trabajo	x		x		x		
	DIMENSIÓN ESTABILIDAD	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
23	¿Consideras que los directivos están satisfechos con tu trabajo en esta etapa remota?	x		x		x		
24	Siento mucho estrés laboral, tanto que pienso en tramitar mi traslado	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Suficiencia

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable** [x] **Aplicable después de corregir** [] **No aplicable** []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr Sebastián Sánchez Díaz **DNI: 09834807**

Especialidad del validador: Metodólogo, Dr. >En Educación.

01 de julio del 2021



Firma del Experto Informante.

Especialidad

¹**Pertinencia:**El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

DEFINICIÓN CONCEPTUAL DE LA VARIABLE Y DIMENSIONES

Variable: SATISFACCIÓN LABORAL

Robbins (2013), nos dice que el término satisfacción laboral hace referencia a la actitud de las personas hacia su trabajo. Dichas actitudes están basadas en las creencias y valores que el trabajador desarrolla al percibir la cultura organizacional de su institución; en tal sentido se podría decir que la satisfacción laboral es un estado emocional positivo o negativo sobre como el sujeto percibe las experiencias laborales en su institución. Robbins, también define las dimensiones de la satisfacción laboral, las cuales son 5: “Compatibilidad del puesto, reto del trabajo, condiciones del trabajo, apoyo de colegas y sistema de recompensas”.

DIMENSIONES DE LA VARIABLE SATISFACCIÓN LABORAL

DIMENSIÓN COMPATIBILIDAD CON EL PUESTO DE TRABAJO

Robbins et al (2013), presume que cuando las personas poseen características y habilidades que cubren las demandas del puesto de trabajo, estas se sentirán satisfechas a la hora de ejecutarlo.

DIMENSIÓN RETO DEL TRABAJO

El Robbins (2013), refirió que en esta dimensión las diferentes actividades a realizar en el puesto de trabajo, representan el uso de diferentes habilidades a aplicar por parte del empleado.

DIMENSIÓN CONDICIONES DEL TRABAJO

Robbins (2013), refirió que en esta dimensión tanto el ambiente laboral como el ambiente psicológico deben estar en armonía y brindar las facilidades para el desarrollo del trabajo.

DIMENSIÓN APOYO DE COLEGAS

Robbins (2013), refirió que debe haber una buena calidad de interacción social tanto con los compañeros de trabajo como con los jefes.

DIMENSIÓN SISTEMA DE RECOMPENSAS

Robbins (2013), refirió que en esta dimensión el individuo se sentirá satisfecho en su puesto de trabajo al sentir que tanto el salario, las oportunidades de ascenso y los beneficios son equitativos.

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LA VARIABLE

Variable: SATISFACCIÓN LABORAL

Dimensiones	indicadores	ítems	Escala
Compatibilidad con el puesto de trabajo	Capacidad para lograr el trabajo	Siento que el trabajo va de acuerdo con mi forma de ser	Ordinal
		El trabajo me permite desarrollar y aprovechar mis aptitudes y actitudes	
	Cambios en las cargas o tareas efectuadas.	Los directivos planifican las actividades respetando el cumplimiento de las 30hrs.	
		Tanto los docentes como los directivos desempeñan sus funciones sin invadir las del otro	
Reto del trabajo	Distribución de las cargas o tareas	Los directivos comunican la información y carga laboral con claridad	
		Me siento motivado(a) para aportar más allá de las responsabilidades de mis funciones	
	Organización del trabajo	Los proyectos que se inician siempre se terminan con la colaboración de todos	
		Está claro donde termina el trabajo de una persona y donde inicia la del otro	
	Complejidad del trabajo	Me complacen los resultados de mi trabajo	
		Mi trabajo me da la oportunidad de aprender y desarrollar nuevas competencias	
Condiciones del trabajo	Espacio físico	El ambiente donde trabajo es confortable	
		La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores	
	Mobiliario	El mobiliario de la institución está en buenas condiciones para el uso de las labores académicas	
	Seguridad	Lo más importante en esta institución es la seguridad y bienestar de sus trabajadores	
		La labores encomendadas se realizan sin prever los riesgos	

Apoyo de colegas	Relación con los compañeros	Existe buen nivel de comunicación con los compañeros de trabajo	
		Existe convergencia de ideas en la ejecución de los trabajos	
	Relación con los jefes	Siento que recibo “ mal trato” de parte de la institución	
		Llevarse bien con los directivos beneficia mi calidad de trabajo	
		En la institución se pueden expresar opiniones sin ser ignorados por los directivos	
Sistema de recompensas	Salario percibido	Considero que el trabajo que realizo guarda relación con el salario que percibo	
	Sistema de promociones y ascensos	La I.E. me brinda oportunidades de ascenso de acuerdo a mis habilidades	
		La I.E. me proporciona oportunidades para desarrollar mi carrera profesional	

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE SATISFACCIÓN LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
	DIMENSIÓN COMPATIBILIDAD CON EL PUESTO DE TRABAJO							
25	Siento que el trabajo va de acuerdo con mi forma de ser	x		x		x		
26	El trabajo me permite desarrollar y aprovechar mis aptitudes y actitudes	x		x		x		
27	Los directivos planifican las actividades respetando el cumplimiento de las 30hrs.	x		x		x		
28	Tanto los docentes como los directivos desempeñan sus funciones sin invadir las del otro	x		x		x		
	DIMENSIÓN RETO DEL TRABAJO	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
29	Los directivos comunican la información y carga laboral con claridad	x		x		x		
30	Me siento motivado(a) para aportar más allá de las responsabilidades de mis funciones	x		x		x		
31	Los proyectos que se inician siempre se terminan con la colaboración de todos	x		x		x		
32	Está claro donde termina el trabajo de una persona y donde inicia la del otro	x		x		x		
33	Me complacen los resultados de mi trabajo	x		x		x		
34	Mi trabajo me da la oportunidad de aprender y desarrollar nuevas competencias	x		x		x		
	DIMENSIÓN CONDICIONES DEL TRABAJO	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
35	El ambiente donde trabajo es confortable	x		x		x		
36	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores	x		x		x		
37	El mobiliario de la institución está en buenas condiciones para el uso de las labores académicas	x		x		x		
38	Lo más importante en esta institución es la seguridad y bienestar de sus trabajadores	x		x		x		
39	Las labores encomendadas se realizan sin prever los riesgos	x		x		x		
	DIMENSIÓN APOYO DE COLEGAS	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
40	Existe buen nivel de comunicación con los compañeros de trabajo	x		x		x		
41	Existe convergencia de ideas en la ejecución de los trabajos	x		x		x		
42	Siento que recibo “ mal trato” de parte de la institución	x		x		x		
43	Llevarse bien con los directivos beneficia mi calidad de trabajo	x		x		x		
44	En la institución se pueden expresar opiniones sin ser ignorados por los directivos	x		x		x		

	DIMENSIÓN SISTEMA DE RECOMPENSAS	Sí	No	Sí	No	Sí	No	
45	Considero que el trabajo que realizo guarda relación con el salario que percibo	x		x		x		
46	La I.E. me brinda oportunidades de ascenso de acuerdo a mis habilidades	x		x		x		
47	La I.E. me proporciona oportunidades para desarrollar mi carrera profesional	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Suficiencia

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [x]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. Dr Sebastián Sánchez Díaz **DNI: 09834807**

Especialidad del validador: Metodólogo, Dr. En Educación.

01 de julio del 2021



Firma del Experto Informante.
Especialidad

¹**Pertinencia:**El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión